

# Ispitivanje odnosa općih i radnih vrijednosti u okviru Schwartzovog i WIS modela

---

Mihaljević, Mia

Master's thesis / Diplomski rad

2021

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:178666>

*Rights / Prava:* [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-07-23**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILISTE U ZAGREBU  
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Mia Mihaljević

**ISPITIVANJE ODNOSA OPĆIH I RADNIH  
VRIJEDNOSTI U OKVIRU  
SCHWARTZOVOG I WIS MODELA**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2021.





SVEUČILISTE U ZAGREBU  
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA  
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Mia Mihaljević

**ISPITIVANJE ODNOSA OPĆIH I RADNIH  
VRIJEDNOSTI U OKVIRU  
SCHWARTZOVOG I WIS MODELA**

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Iva Šverko

Zagreb, 2021.

Ispitivanje odnosa općih i radnih vrijednosti u okviru Schwartzovog i WIS modela.

Exploring the relationship between general and work values within the Schwartz and WIS value models.

### **Sažetak**

U literaturi se sustavno razlikuju univerzalne opće vrijednosti koje oslikavaju našu usmjerenost prema općim životnim ciljevima, i radne vrijednosti koje se formiraju s obzirom na radno okruženje i utječu na specifičnije radne ciljeve. S obzirom na različite pristupe o dinamičkom odnosu općih i radnih vrijednosti, cilj je ovog istraživanja ispitati odnos između općih vrijednosti u okviru Schwartzove teorije vrijednosti i radnih vrijednosti u okviru WIS modela. U istraživanju je sudjelovalo 316 studenata iz Republike Hrvatske putem online Google obrasca. Dobiveni rezultati ukazuju na zadovoljavajuću pouzdanost skala općih vrijednosti te na njihove očekivane međudnose. Također, i unutar modela radnih vrijednosti potvrđena su očekivanja o dobrim pouzdanostima te interkorelacijama skala radnih vrijednosti. Povezanosti općih i radnih vrijednosti su logične, te se najistaknutije veze primjećuju između vrijednosti Vlastitog odricanja i socijalne vrijednosne orijentacije, vrijednosti Vlastitog probitka i utilitarne vrijednosne orijentacije, te vrijednosti Otvorenosti za promjene i individualističke vrijednosne orijentacije. Faktorskom analizom glavnih komponenata dobivena je trofaktorska struktura općih i radnih vrijednosti, koja objašnjava 46,39% varijance analiziranih vrijednosti. Osim generalnog faktora, tipičnog za modele vrijednosti, uočeno je postojanje dviju latentnih bipolarnih dimenzija sukladnih sa Schwartzovim modelom općih vrijednosti. Ipak, dio radnih vrijednosti nije bilo moguće opisati ekstrahiranim dimenzijama, što upućuje na specifičnosti radnih vrijednosti i na potrebu da ih mjerimo uže fokusiranim upitnicima.

**ključne riječi:** opće vrijednosti, radne vrijednosti, Schwartzova teorija univerzalne strukture vrijednosti, WIS model

### **Abstract**

The literature systematically distinguishes between universal general values that reflect our focus on general life goals, and work values that are formed concerning the work environment and affect more specific work goals. Given the different approaches to the dynamic relationship of general and work values, this research aims to examine the relationship between general values within Schwartz's theory of values and work values within the WIS model. The 316 students from the Republic of Croatia participated in the research via the online Google form. The obtained results indicate satisfactory reliability of general value scales and their expected interrelationships. Also, within the work value model, expectations of good reliability and intercorrelations of work value scales were confirmed. The connections between general and work values are logical, and the most prominent connections are noticed between the values of Self-Transcendence and social value orientation, the values of Self-Enhancement and utilitarian value orientation, and the values of Openness to Change and individualistic value orientation. Factor analysis yielded a three-factor structure of general and work values, which explains 46.39% of the variance of the analyzed values. In addition to the general factor, typical for the structure of values, the existence of two latent bipolar dimensions consistent with the Schwartz's model was observed. However, part of the work values could not be described by the extracted dimensions, which indicates that work values are specific and should be measured with finely focused questionnaires.

**key words:** general values, work values, Schwartz's theory of basic human values, WIS model

## Sadržaj

<b>Uvod .....</b>	<b>6</b>
1.1. Vrijednosti – definicije, karakteristike te prikaz općih i radnih vrijednosti .....	6
1.2. Schwartzova Teorija univerzalnih sadržaja i strukture vrijednosti.....	8
1.3. Radne vrijednosti i Work Importance Study model (Super i Šverko, 1995).....	12
1.4. Odnos općih vrijednosti i radnih vrijednosti .....	14
<b>Cilj i problemi .....</b>	<b>17</b>
<b>Metoda .....</b>	<b>18</b>
3.1. Sudionici .....	18
3.2. Instrumenti .....	18
3.2.1. Upitnik radnih vrijednosti (The Values Scale; Super i Šverko, 1995).....	18
3.2.2. Upitnik općih vrijednosti (The Portrait Values Questionnaire, PVQ; Schwartz, 2003; Schwartz, Lehmann, & Roccas, 1999; Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, & Harris, 2001).....	19
3.3. Postupak.....	19
<b>Rezultati .....</b>	<b>20</b>
4.1. Pouzdanosti i interkorelacije PVQ-upitnika i V-upitnika.....	20
4.2. Latentna struktura općih i radnih vrijednosti .....	24
4.3. Povezanost općih vrijednosti i radnih vrijednosti definiranih Schwartzovim i WIS modelom .....	31
<b>Raprava.....</b>	<b>31</b>
5.1. Pouzdanost i interkorelacije PVQ-upitnika i V-upitnika.....	31
5.2. Povezanost strukture općih vrijednosti i strukture radnih vrijednosti .....	32
5.3. Latentna struktura općih i radnih vrijednosti .....	34
5.4. Metodološki nedostaci, prijedlozi za buduća istraživanja i praktična primjena .....	36
<b>Zaključak.....</b>	<b>38</b>
<b>Prilog 1 .....</b>	<b>42</b>

## Uvod

Vrijednosti za svakoga pojedinca predstavljaju kriterije prema kojemu osoba određuje što joj je važno u životu. Svatko od nas ima sličan skup vrijednosti, no različito pridodajemo važnost tim vrijednostima. Prema tome, nekome će sigurnost biti najvažnija vrijednost i s obzirom na nju će prilagođavati ciljeve i aktivnosti u različitim aspektima života (zdravlju, ljubavi, poslu, odabiru hobija), dok će drugoj osobi neovisnost biti najvažnija vrijednost s obzirom na koju će usmjeravati svoj život. Vrijednosti se formiraju procesom kristalizacije i određivanjem prioriteta (Brown, 1996; Rokeach, 1973). Vrijednosti su iskristalizirane kada ih možemo identificirati i povezati s našim ponašanjem na koje utječu, a određivanje prioriteta se odnosi na to kada osoba može poredati vrijednosti prema relativnoj važnosti (Brown, 2002). Do sada se veliki broj istraživanja bavio objašnjavanjem konstrukta vrijednosti i ispitivanjem njegove važnosti u objašnjavanju drugih konstrukata poput ličnosti, rada u radnom okruženju, sklonosti rizičnom ponašanju i slično. Vrijednosti su povezane s ličnosti, interesima, stavovima i potrebama pa su u odnosu s tim konstruktima autori različito definirali vrijednosti.

### *1.1. Vrijednosti – definicije, karakteristike te prikaz općih i radnih vrijednosti*

Autori različito definiraju konstrukt vrijednosti, pa tako Kluckhohn (1951; prema Šverko, B., Babarović i Šverko, I., 2007) definira vrijednosti kao predodžbe koje informiraju o poželjnom ponašanju. Sociolog Williams (1968) podupire navedenu definiciju gledajući na vrijednosti kao kriterije na temelju kojih ljudi procjenjuju djelovanja, ljude i događaje. Psiholog Rokeach (1973; prema Raboteg-Šarić, Šarić i Zajc, 1997) govori o specifičnom vrijednosnom sustavu trajnih vjerovanja koja usmjeravaju aktivnosti, prosuđivanje i vrednovanje sebe i drugih. U navedenom sustavu su vrijednosti hijerarhijski poredane po važnosti, a kod svakog pojedinca je hijerarhija vrijednosti oblikovana s obzirom na njegovu ličnost i društvo u kojem se razvija. Navodi da vrijednosti sadrže kognitivnu, afektivnu i bihevioralnu komponentu. (Rokeach, 1973; prema Ferić, 2007). Schwartz (1995) definira vrijednosti kao poželjne motivacijske ciljeve koji su neovisni o situaciji, razlikuju se međusobno po važnosti i služe kao glavni principi koji usmjeravaju život pojedinca ili skupine. U skladu sa Rokeachevom definicijom, Brown (1996; prema Šverko, B. i sur., 2007) navodi da nam vrijednosti služe za procjenu svojih ponašanja i ponašanja drugih, a prema Smithu (1969; prema Lofquist i Dawis, 1978) vrijednostima također procjenjujemo naše izbore, no on na njih gleda kao na poseban

oblik stava. U skladu sa Smithovom definicijom vrijednosti, Allport, Vernon i Lindzey (1970; prema Šverko, B. i sur., 2007) analiziraju vrijednosti kao evaluacijske stavove i kao osnovne motive te su prvi razvili upitnik *Studija vrijednosti (Study of Values)* koji mjeri šest kategorija vrijednosti. Prema England i Lee (1974) vrijednosti su slične stavovima, ali su po prirodi urođene, trajne i stabilne te nisu vezane za specifičnu situaciju nego služe kao općenite norme koje oblikuju i usmjeravaju opću prirodu ponašanja pojedinca. Neki autori definiraju vrijednosti uspoređujući ih s potrebama, pa tako Super (1973; prema Lofquist i Dawis, 1987) navodi da vrijednosti, interesi i osobine proizlaze iz potreba pri čemu ostvarujući vrijednosti nastojimo zadovoljiti potrebu, a interesima ostvarujemo vrijednosti. Autori Lofquist i Dawis (1987) potvrđuju Superovu definiciju opisujući vrijednosti kao referentne dimenzije za opisivanje potreba, a Locke (1976; prema Lofquist i Dawis, 1978) navodi da su potrebe nužne za održavanje života i dobrobiti živog organizma, dok su vrijednosti ono što osoba svjesno ili podsvjesno žudi, želi i nastoji postići. Prema Locke su potrebe urođene i objektivne, dok su s druge strane vrijednosti subjektivne i stečene kroz život.

Kao što vidimo autori na različit način pristupaju konstruktivnoj vrijednosti, no kako Šverko, B. i suradnici (2007) navode, većina autora naglašava pet zajedničkih osobina vrijednosti:

*Vrijednosti su standardi za vrednovanje sebe i svoje okoline.* Ovu osobinu ističe Rokeach (1973) navodeći da vrednovanjem sebe i svoje okoline vrijednosti usmjeravaju naše aktivnosti prema poželjnijim oblicima ponašanja.

*Vrijednosti usmjeravaju naša ponašanja.* Schwartz (1995) definira vrijednosti u čijoj podlozi su motivacijski ciljevi koji usmjeravaju živote ljudi.

*U vrijednosnom sustavu su vrijednosti hijerarhijski organizirane po važnosti.* Rokeach (1973) opisuje specifičan vrijednosni sustav unutar kojeg se nalaze hijerarhijski poredane vrijednosti po važnosti koju joj svaki pojedinac pridaje.

*Vrijednosti su stabilne, trajne i nisu ovisne o situaciji.* Rokeach (1973) gleda na vrijednosti kao na trajna vjerovanja o poželjnijim ciljevima ili ponašanjima, a England i Lee (1974) ističu trajnost i stabilnost kao karakteristike vrijednosti. Autori navode i da su vrijednosti neovisne o situaciji, odnosno predstavljaju trajni perceptivni okvir za određivanje ponašanja.

*Vrijednosti su mentalne reprezentacije potreba oblikovane u skladu s društvenim normama.* Schwartz (1992) objašnjava da individualno učenje interpretacije potreba nastaje kroz



socijalizaciju i tako se formiraju vrijednosti. Također, socijalizacijom učimo kako ispunjavati potrebe u obliku društveno prihvatljivijih motivacijskih ciljeva.

Kao što je Schwartz (1995) u svojoj teoriji vrijednosti naveo, vrijednosti su motivacijski ciljevi koji usmjeravaju život pojedinca i pojedinac ih ostvaruje kroz opće životne aktivnosti ili kroz radne aktivnosti. Prema tome, u literaturi se vrijednosti dijele na opće ili životne vrijednosti i specifičnije radne vrijednosti. Opće vrijednosti se odnose na konstrukte koji su univerzalni svim ljudima, poput slobode, sigurnosti, uspjeha i tradicije, dok se radne vrijednosti više ističu u radnom okruženju i nastoje se ostvariti ispunjavanjem radnih ciljeva, poput ekonomske sigurnosti, radne uspješnosti ili dobrih odnosa sa suradnicima (Šverko, B. i sur., 2007). U istraživanjima se većinom ove dvije skupine vrijednosti istražuju zasebno, no pojedini autori govore o njihovoj međusobnoj povezanosti. Schwartzova istraživanja povezanosti općih i radnih vrijednosti pokazala su značajnu povezanost između sadržaja dvije skupine vrijednosti (Ros, Schwartz i Surkiss, 1999; Schwartz, 1999; prema Šverko, B. i sur., 2007). O odnosu općih i radnih vrijednosti Roe i Ester (1999; prema Šverko, B. i sur., 2007) su dali tri moguća objašnjenja. Prvo objašnjenje je da opće vrijednosti i radne vrijednosti čine istu mentalnu strukturu pojedinca, drugo objašnjava radne vrijednosti govoreći da su one zapravo opće vrijednosti prilagođene području rada, dok treće objašnjenje prikazuje radne vrijednosti kao izvor za opće vrijednosti. Samo mali broj istraživanja podupire zadnju perspektivu odnosa općih i radnih vrijednosti, dok većina autora podržava prvo objašnjenje radnih vrijednosti kao općih vrijednosti koje pojedinac nastoji ostvariti kroz radne aktivnosti (Šverko, B. i sur., 2007).

## *1.2. Schwartzova Teorija univerzalnih sadržaja i strukture vrijednosti*

Schwartz i Bilsky su u svom radu 1987. godine iznijeli konceptualnu definiciju vrijednosti koja je uključivala pet glavnih karakteristika vrijednosti, a to je da su vrijednosti: a) koncepti ili vjerovanja, b) odnose se na poželjna krajnja stanja ili ponašanja, c) nisu vezana za specifične situacije, d) usmjeravaju procjenu ili odabir ponašanja i događaja, i e) hijerarhijski su poredane po važnosti. Vrijednosti, definirane na ovaj način, razlikuju se od stavova jer su općenite, univerzalne i međusobno se razlikuju po važnosti kod svakog pojedinca. Uz glavna obilježja vrijednosti, Schwartz i Bilsky (1987, 1990) su izložili i da je glavni sadržajni aspekt univerzalni tip motivacijske brige koju vrijednost izražava. Autori su naveli da vrijednosti predstavljaju, u obliku motivacijskih ciljeva, tri osnovne potrebe ljudskog postojanja na koje svi pojedinci moraju reagirati. Navedene potrebe su biološke potrebe, potrebe za usklađenom

socijalnom interakcijom, te potrebe za opstankom i funkcioniranjem u grupi. Potrebe se reprezentiraju kognitivno u obliku vrijednosti te se kroz socijalizaciju i kognitivni razvoj pojedinci uče kako imenovati potrebe kulturalno oblikovanim terminima i tako ih interpretirati u obliku specifičnih vrijednosti, odnosno motivacijskih ciljeva koje će zatim nastojati ostvariti kroz život birajući poželjna ponašanja i događaje. S evolucijskog gledišta ove tri potrebe imaju presudan značaj u ljudskom preživljavanju (Schwartz, 1992). Iako su u svom istraživanju Schwartz i Bilsky (1987, 1990) dobili nalaze o osam različitih tipova vrijednosti, Schwartz je u svom daljnjem radu nadopunio ovu tipologiju i definirao deset širokih tipova vrijednosti sadržajno definiranih motivacijskim ciljevima (Schwartz, 1992) :

*Nezavisnost* se odnosi na biranje misli, djelovanje, stvaranje i istraživanje nezavisno o drugima. Ova vrijednost izvedena je iz biološke potrebe za kontrolom i vladanjem te interakcijskih potreba za autonomijom i nezavisnošću. Specifične vrijednosti koje mjere ovu vrijednost su kreativnost, sloboda, vlastiti odabir ciljeva, znatiželjnost i neovisnost.

*Poticaj* je vrijednost koja proizlazi iz biološke potrebe za raznolikošću i stimulacijom kako bi se održala optimalna razina aktivnosti organizma. Specifične vrijednosti koje služe za mjerenje su uzbuđenje, raznolikost i životni izazovi.

*Hedonizam* je vrijednost koja se odnosi na zadovoljenje i uživanje u tjelesnim potrebama. Specifične vrijednosti su zadovoljstvo i uživanje u životu.

*Postignuće* se odnosi na osobni uspjeh pokazivanjem kompetencije koja je u skladu s društvenim standardima. Pojedinačnik pokazuje kompetenciju kako bi dobio pristup resursima za preživljavanje i kako bi socijalna interakcija i grupno funkcioniranje bili uspješni. Specifične vrijednosti koje mjere ovu vrijednost su ambicioznost, sposobnost, utjecajnost i uspješnost.

*Moć* je vrijednost koja je usmjerena na postizanje društvenog statusa i prestiža, te na kontrolu ili dominaciju nad ljudima i resursima. Cilj ove vrijednosti je postići ili očuvati dominantan položaj u općenitom društvenom sustavu. Specifične vrijednosti koje mjere vrijednost moć su autoritet, bogatstvo, društvena moć, očuvanje slike o sebi i društveni ugled.

*Sigurnost* je vrijednost u pozadini koje je motivacijski cilj održavanje sigurnosti, sklada i stabilnosti društva, sigurnosti odnosa i sigurnosti unutar sebe. Proizlazi iz osnovnih individualnih i grupnih potreba. Specifične vrijednosti koje mjere sigurnost su društveni poredak, obiteljska sigurnost, nacionalna sigurnost, uzvraćanje usluge, čistoća, osjećaj pripadnosti, zdravlje.

*Konformizam* je usmjeren na suzdržavanje od aktivnosti, sklonosti i impulsa koji bi mogli uznemiriti druge ili im naštetiti, te prekršiti društvena očekivanja ili norme. Pojedinač sklonosti koje bi mogle biti socijalno ometajuće kako bi se socijalne interakcije s drugima i grupno funkcioniranje odvijali bez problema. Specifične vrijednosti za mjerenja konformizma su poslušnost, samodisciplina, uljudnost te poštovanje roditelja i starijih osoba.

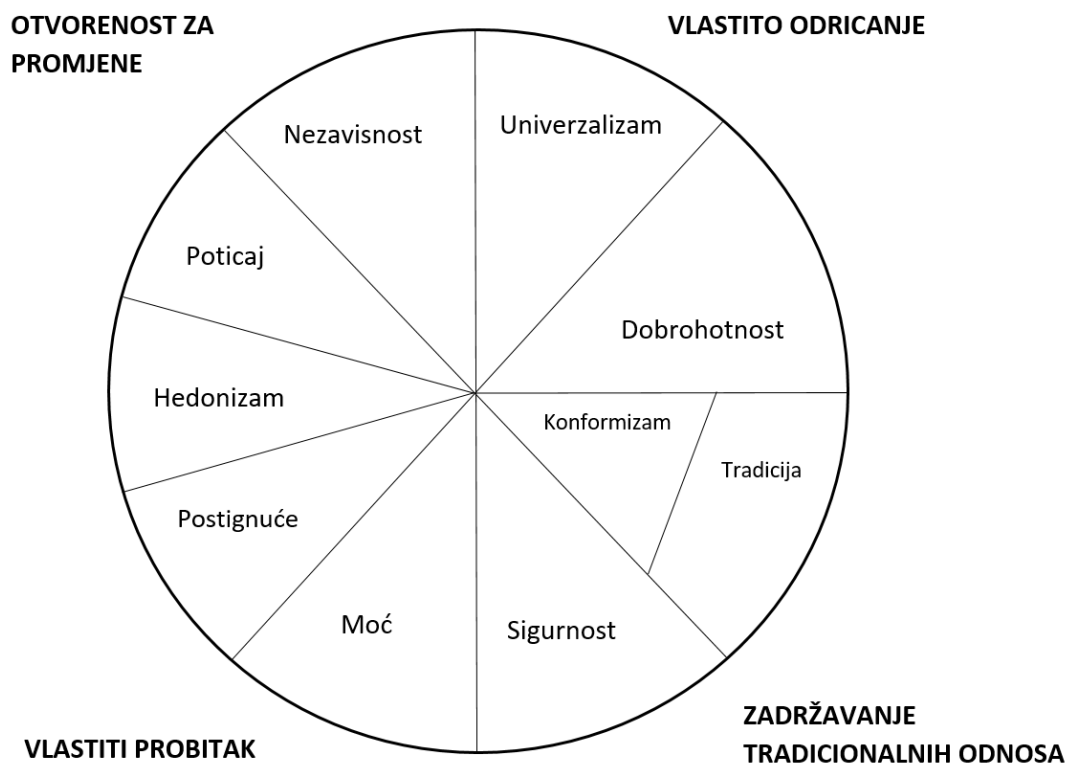
*Tradicija.* Grupe razvijaju simbole i rituale koji predstavljaju njihovo zajedničko iskustvo i sudbinu. S vremenom se takvi simboli i rituali definiraju kao tradicija i običaji koji su cijenjeni od članova grupe. Tradicionalni načini ponašanja postaju simboli grupne solidarnosti, izrazi grupne jedinstvene vrijednosti i pridonose opstanku grupe. Specifične vrijednosti za mjerenje su poštovanje tradicije, skromnost, pobožnost, umjerenost i prihvaćanje vlastita života.

*Dobrohotnost* je vrijednost čiji je motivacijski cilj očuvanje i unapređenje dobrobiti bliskih drugih u svakodnevnoj interakciji. Polazi iz potrebe za pozitivnom interakcijom radi promicanja napretka grupe i iz potrebe za pripadnošću. Specifične vrijednosti su uslužnost, odanost, spremnost na opraštanje, iskrenost, odgovornost, istinsko prijateljstvo i zrela ljubav.

*Univerzalizam* je vrijednost usmjerena na razumijevanje, uvažavanje, toleranciju i zaštitu dobrobiti ljudi i prirode. Motivacijski cilj proizlazi iz potrebe za preživljavanjem grupa i pojedinaca koja postaje očita tek kada ljudi dođu u kontakt s drugima koji su izvan široke primarne grupe i postanu svjesni oskudice resursa. Specifične vrijednosti za mjerenje univerzalizma su tolerancija, društvena pravda, jednakost, mir u svijetu, svijet ljepote, jedinstvo s prirodom, mudrost, zaštita okoliša.

Schwartz (1992, 1994) je u svojoj *Teoriji univerzalnih sadržaja i strukture vrijednosti* objasnio odnose između opisanih 10 vrijednosti predstavljajući ih u obliku kružne strukture. Navodi da je u podlozi odnosa između vrijednosti osnovna pretpostavka da kada ljudi poduzimaju aktivnosti kako bi ispunili neku vrstu vrijednosti, univerzalni aspekti ljudskog socijalnog stanja dovode do međukulturalno konzistentnih psiholoških, praktičnih i socioloških posljedica. Takve posljedice dovode do univerzalnih konflikata ili kompatibilnosti u ispunjavanju drugih vrsta vrijednosti, što zatim oblikuje strukturu vrijednosti. Navedena pretpostavka objašnjava kružnu strukturu dinamičkog odnosa vrijednosti koja predstavlja motivacijski kontinuum (Slika 1). Što su dvije vrijednosti u kružnoj strukturi bliže, to su njihovi motivacijski ciljevi kompatibilniji, odnosno dvije vrijednosti koje se nalaze na suprotnim krajevima motivacijskog kontinuuma imaju različite motivacijske ciljeve u svojoj podlozi. Kao primjer, poticaj i hedonizam imaju slične motivacijske ciljeve koji su usmjereni na

zadovoljavanje potreba i uživanje, dok se konformizam i tradicija nalaze na suprotnim krajevima od poticaja i hedonizma, zadovoljavajući isti motivacijski cilj podređivanja individualnih potreba u korist društveno nametnutih očekivanja. Iz tog razloga, konformizam i tradicija se nalaze unutar jedne regije iako se promatraju kao zasebne vrste vrijednosti (Schwartz, 1992; Schwartz, 1994).



Slika 1. Prikaz kružne strukture i dinamičkih odnosa deset tipova općih vrijednosti

Ako se vrijednosti promatraju kao motivacijski ciljevi, tada postizanje tih ciljeva mora služiti interesima pojedinaca ili skupina. Stoga, vrijednosti koje služe individualnim interesima (moć, postignuće, hedonizam, poticaj i nezavisnost) se nalaze na suprotnoj strani od vrijednosti koje služe kolektivnim interesima (konformizam, tradicija, dobrohotnost) u kružnoj strukturi vrijednosnog sustava. Univerzalizam i sigurnost služe interesima i pojedinaca i skupina stoga se nalaze na granicama između dvije regije. U svojoj teoriji je Schwartz (1992, 1994) naveo i da se 10 općih tipova vrijednosti može formirati u četiri tipa vrijednosti viših razina: *vlastito odricanje* (univerzalizam i dobrohotnost), *vlastiti probitak* (postignuće i moć), *otvorenost za promjene* (nezavisnost i poticaj) i *zadržavanje tradicionalnih odnosa* (sigurnost, konformizam, tradicija). Vrijednost hedonizam se u većini radova kategorizira podjednako u vrijednosnu

orijentaciju *vlastiti probitak* i u orijentaciju *otvorenost za promjene*, no u radu Schwartza i Boehnkea (2004) dobiven je nalaz da hedonizam više pripada vrijednosnoj orijentaciji *otvorenosti za promjene*, iako je u korelaciji s obje navedene vrijednosne orijentacije. Prema Schwartzu (1992) četiri tipa vrijednosti višeg reda formiraju dvije osnovne latentne bipolarne dimenzije. Prva dimenzija je *Otvorenost za promjene* (poticaj i nezavisnost) – *Zadržavanje tradicionalnih odnosa* (sigurnost, konformizam, tradicija). Ova dimenzija govori o tome u kojoj mjeri vrijednosti motiviraju ljude da slijede intelektualne i emocionalne interese i upuštaju se u nova iskustva i djelovanja nasuprot održavanju trenutnog stanja bez aktivnosti i zadržavanja osjećaja sigurnosti koji osoba dobiva iz bliskih odnosa, institucija i tradicije. Druga dimenzija je *Vlastito odricanje* (univerzalizam i dobrohotnost) – *Vlastiti probitak* (moć, postignuće, hedonizam) i opisuje koliko vrijednosti motiviraju pojedince da rade u korist vlastitih interesa (čak i na štetu drugih) nasuprot stavljanja sa strane vlastitih interesa i briga te djelovanja u korist drugih, bilo bliskih ili stranih osoba, i u korist prirode. Kasnija istraživanja su ukupno provedena na 87 zemalja širom svijeta, čiji se uzorci iznimno razlikuju po geografskom položaju, kulturi, jeziku, vjeri, dobi, spolu i zanimanju, te su potvrdila Schwartzovu teoriju i navedene dvije osnovne bipolarne dimenzije. Osim toga, deset tipova općih vrijednosti potvrdilo se na čak oko 90% uzorka (Schwartz, 2012).

### 1.3. Radne vrijednosti i *Work Importance Study model* (Super i Šverko, 1995)

Radne vrijednosti su univerzalni i relativno stabilni motivacijski ciljevi koje pojedinci nastoje ostvariti kroz posao (Super i Šverko, 1995). Kao i opće vrijednosti, radne vrijednosti nam govore o tome što pojedinac smatra važnim, ali specifično u aspektu posla. One su nam od praktične važnosti pa nam tako u karijernom savjetovanju omogućavaju da pomognemo klijentima u njihovom donošenju karijernih odluka s kojima će biti zadovoljni (Super, 1970; Super i sur., 1995; prema Babarović, Šverko i Crnko, 2017). Ispunjavanje motivacijskih ciljeva radnih vrijednosti u poslu će kod pojedinca povećati zadovoljstvo poslom i smanjiti fluktuacije zaposlenika u firmama (Babarović i sur., 2017). Osim toga, vrijednosti su stabilnog karaktera i vrlo se malo mijenjaju kroz vrijeme, stoga su podaci o vrijednostima dugotrajni i mogu se koristiti za predviđanje radnog ponašanja, odabira zanimanja, za prilagodbu radnih uvjeta i pristupa zaposlenicima, kao i za stvaranje strategija za povećanje motivacije i radne uspješnosti (Babarović i sur., 2017). Jednu od prvih sistematika radnih vrijednosti predstavio je Donald Super u obliku standardiziranog instrumenta za mjerenje radnih vrijednosti nazvanog *Work*

Values Inventory (WVI, 1970; prema Babarović i sur., 2017). Navedeni instrument sadržavao je 15 radnih vrijednosti. Do danas su različiti autori formirali veliki broj instrumenata koji se bave ispitivanjem radnih vrijednosti, a najpoznatija klasifikacija radnih vrijednosti koja se koristi je podjela na četiri dimenzije: ekstrinzična, intrinzična, socijalna i prestiž. Ros, Schwartz i Surkiss (1999) objašnjavaju ove četiri dimenzije: ekstrinzične vrijednosti su fokusirane na zaradu i radnu sigurnost, intrinzične uključuju iskazivanje autonomije i osobnih interesa, socijalne vrijednosti objašnjavaju važnost odnosa s ljudima u radnom okruženju i prestiž uključuje biranje onih aktivnosti koje drugi ljudi smatraju važnima.

U širokom međunarodnom istraživanju *Istraživanje važnosti rada u životu pojedinca* (*Work Importance Study*, WIS, 1995; prema Šverko, B. i sur., 2007) su Super i Šverko nizom faktorskih analiza na uzorcima u nekoliko zemalja dobili podjednaku strukturu radnih vrijednosti koja se sastoji od 20 radnih vrijednosti. Navedeno istraživanje je proširilo Superovu sistematiku radnih vrijednosti iz WVI instrumenta (Super, 1970). Na uzorku sudionika iz Hrvatske je pomoću faktorske analize dobivena struktura od 5 vrijednosnih orijentacija koje su u pozadini 20 radnih vrijednosti: *utilitarna orijentacija* (napredovanje, prestiž, ekonomska sigurnost i postignuće), *socijalna orijentacija* (međuljudski odnosi, socijalna interakcija, radni uvjeti, kulturalni identitet, sudjelovanje u odlučivanju i altruizam), *samoaktualizirajuća orijentacija* (korištenje sposobnosti, stvaralaštvo, razvitak ličnosti i esteticizam), *individualistička orijentacija* (životni stil, samostalnost, autoritet i raznolikost) i *avanturistička orijentacija* (rizik i fizička aktivnost). *Utilitarna orijentacija* se odnosi na ekstrinzične vrijednosti kojima je cilj postizanje materijalne dobiti i društvenog položaja u karijeri, *socijalna orijentacija* je usmjerena na ostvarivanje socijalnih interakcija kroz koje osoba dobiva društveno odobrenje, *samoaktualizirajuća orijentacija* se odnosi na intrinzične vrijednosti kojima je cilj osobni razvoj, *individualistička orijentacija* teži samostalnošću i samoizražavanjem, dok *avanturistička orijentacija* teži izazovima i opasnim situacijama. U istraživanju su sudjelovali timovi iz 9 zemalja te se ukupni uzorak sastojao od preko 30 000 sudionika, što nam pruža iznimno korisne podatke za provedbu međunarodnih analiza (Šverko, 2001). Većina zemalja je imala uzorke koji se sastoje od tri poduzorka – uzorak sudionika sa završenom srednjom školom, uzorak s visokim obrazovanjem i uzorak odraslih osoba. Za potrebe istraživanja formirana je osnovna inačica upitnika Values Scale (VS; Super i Nevill, 1985; prema Babarović i sur., 2017) i paralelno s njom nacionalne inačice upitnika, pa tako i hrvatska verzija V-upitnik koji mjeri navedenih 20 vrijednosti. Svaka vrijednost mjeri se s 5 čestica u kojima sudionici procjenjuju važnost pojedine vrijednosti (Šverko, B. i sur., 2007).

Navedeni nalazi su dokaz za univerzalnost faktorske strukture radnih vrijednosti, što nam govori da vrijednosti nisu ograničene na jednu kulturu nego su jedinstvene za općenito ljudsko ponašanje. Rezultati imaju i heuristički značaj, odnosno nepromjenjivost faktorske strukture nam omogućuje da međusobno uspoređujemo važnosti pojedinih vrijednosti. Usporedba njihove važnosti opravdana je samo ako varijable imaju isto značenje u svim uzorcima koji su se međusobno uspoređivali, a na to upućuje sličnost njihovih faktorskih struktura (Šverko, 2001). Upitnici korišteni u WIS-u su u Hrvatskoj doprinijeli praktičnoj svrsi te se koriste kao pomoćni instrument u predviđanju uspješnosti uloga u organizacijskoj atmosferi (Šverko, 2001). Istraživanje Šverka i Vrančića (1998) na uzorku zaposlenika u bankarskoj tvrtki pokazalo je da se zadovoljstvo poslom može dobro predvidjeti osobnom procjenom postignuća radnih vrijednosti. Osim praktične primjene, istraživanja povezana s WIS-om su se nastavila i nakon projekta, pa je tako Šverko (1999) istraživao kako dolazi do promjena u vrijednostima u Hrvatskoj, zemlji koja je u to vrijeme pretrpjela velike političke, socijalne i ekonomske promjene od završetka WIS-a.

U ovom istraživanju koristit ćemo hrvatsku inačicu Upitnika radnih vrijednosti (*The Values Scale*; Super i Šverko, 1995) za ispitivanje radnih vrijednosti kod studenata. Korištena verzija upitnika je skraćena i sastoji se od 60 čestica te se njome procjenjuje koliko su sudionicima osobno važni pojedini ciljevi u radnom okruženju.

#### *1.4. Odnos općih vrijednosti i radnih vrijednosti*

Kako bismo mogli analizirati kakav je odnos općih i radnih vrijednosti u našem istraživanju prvo moramo sagledati što su dosadašnji autori spoznali u svojim istraživanjima. Roe i Ester (1999) su u svome radu istaknuli tri perspektive koje objašnjavaju odnos općih i radnih vrijednosti:

Prva perspektiva nam govori da svaki pojedinac sadrži jednaku kognitivnu strukturu vrijednosti koja uključuje sve vrijednosti zajedno. Ovu perspektivu podržava Schwartz (1996; 1999) govoreći u svojim radovima koliko je važno sagledati širi kulturalni vrijednosni sustav kada proučavamo radno ponašanje pojedinca. Brown (2002; prema Šverko i sur., 2007) također podržava ovu perspektivu navodeći da se vrijednosni sustav pojedinca sastoji od svih vrijednosti zajedno, što govori o povezanosti općih i radnih vrijednosti, te ističe da ne utječu samo radne vrijednosti na poslovne odluke pojedinca, nego i ostale vrijednosti iz vrijednosnog

sustava. Ovu perspektivu djelomično podržavaju Elizur i Saggie (1999) koji navode da postoje sličnosti u osnovnoj strukturi općih i radnih vrijednosti, ali postoje i značajne razlike u važnosti koju pojedinci pridaju svakoj od vrijednosti, premda bile sadržajno slične. U istraživanju u kojem su autori ispitivali važnost pojedinih vrijednosti u životu i radnom okruženju pojedinca dobiveno je da sudionici procjenjuju zdravlje, sreću, ljubav, fizičku sigurnost i ekonomsku sigurnost kao najvažnije opće vrijednosti. S obzirom na radne vrijednosti, sudionici su procjenjivali zanimljivost posla, odgovornost i poštenog supervizora kao najvažnije vrijednosti u radnom okruženju. Ovi nalazi nam pokazuju da vrijednosti sličnog sadržaja ne moraju biti jednako bitne u svim domenama života.

Druga perspektiva sagledava odnos općih i radnih vrijednosti tako da opće vrijednosti oblikuju radne vrijednosti, odnosno da su radne vrijednosti zapravo opće vrijednosti u domeni rada. Lyons, Duxbury i Higgins (2006) su u svom radu uspoređivali vrijednosti i predanost zaposlenika privatnog sektora i javnog sektora te su dobili nalaze da zaposlenici javnog sektora vrednuju doprinos zajednici više nego zaposlenici privatnog sektora, te da zanimanja usmjerena na pomaganje drugima (zdravstveni djelatnici, profesori) pokazuju veću tendenciju za doprinosom društvu. Ovakvi nalazi mogu se tumačiti tako da osobe koje visoko vrednuju opću vrijednost dobrohotnost i radnu vrijednost altruizam imaju tendenciju tražiti poslove koji postižu motivacijske ciljeve ovih vrijednosti. S druge strane, nalazi pokazuju da zaposlenici u privatnim sektorima više vrednuju radnu vrijednost prestiž i opću vrijednost postignuće više od zaposlenika javnog sektora. Ovaj nalaz nam govori da osobe koje su najviše vođene vrijednostima prestiža i postignuća traže poslove u privatnom sektoru gdje mogu ispuniti svoje motivacijske ciljeve. Ros, Schwartz i Surkiss (1999) su u svojem istraživanju analizirali radne vrijednosti kod nastavnika srednje škole i studenata nastavnog usmjerenja sagledavajući ih kroz teoriju o općim vrijednostima te su dobili značajnu pozitivnu korelaciju između općih i radnih vrijednosti koje su slične po sadržaju. Dobivene korelacije su između ovih općih i radnih vrijednosti: ekstrinzične vrijednosti – zadržavanje tradicionalnih odnosa, intrinzične vrijednosti – otvorenost za promjene, socijalne vrijednosti – vlastito odricanje i prestiž – vlastiti probitak. Negativna korelacija dobivena je između ekstrinzičnih vrijednosti i otvorenosti za promjene, intrinzičnih vrijednosti i zadržavanja tradicionalnih odnosa, socijalnih vrijednosti i vlastitog probitka te prestiža i vlastitog odricanja. Ovi nalazi potvrđuju da opće i radne vrijednosti različitog sadržaja imaju suprotne motivacijske ciljeve, pa prema tome i međusobno negativno koreliraju. Autori Consiglio, Cenciotti, Borgogni, Alessandri i Schwartz (2016) su potvrdili ove rezultate u svom istraživanju. Primjenjujući svoj novi upitnik radnih vrijednosti



Wval, koji se sastoji od 10 skupova po 5 čestica koje ispituju Schwartzovih deset općih vrijednosti primjenjenih na područje rada na zaposlenike 94 organizacije, autori su dobili odgovarajuću faktorsku kružnu strukturu i visoku pouzdanost upitnika. Ovim nalazom su potvrdili da se Schwartzova teorija može primjeniti na područje rada odnosno da su radne vrijednosti zapravo opće vrijednosti sadržajno prilagođene radnom kontekstu. Ovim načinom analize radnih vrijednosti su pokazali da je rad zapravo način na koji pojedinci postižu motivacijske ciljeve općih vrijednosti koje smatraju važnima.

Treća perspektiva sagledava radne vrijednosti kao izvor iz kojeg su nastale opće vrijednosti. Zbog konstantnog razvoja novih poslova poput onih povezanih sa socijalnim mrežama i oblika poslovanja koji dosežu velike razine povećava se i težnja za uspjehom, zaradom i prestižem, a iz tog razloga je moguće da radne vrijednosti utječu i na ostale aspekte života potičući ljude da su visoko pozicionirani u svim domenama. No, malo je empirijskih dokaza koji bi išli u korist ove perspektive. Najviše se autora slaže s drugom perspektivom koja prikazuje radne vrijednosti kao opće vrijednosti u radnom okruženju, stoga ćemo tu teorijsku pretpostavku o odnosu općih i radnih vrijednosti koristiti pri analizi naših rezultata.

## **Cilj i problemi**

Glavni cilj istraživanja je ispitati odnos između općih vrijednosti u okviru Schwartzove teorije vrijednosti i radnih vrijednosti u okviru WIS modela na studentskoj populaciji.

### **Problemi:**

1. Utvrditi pouzdanost i interkorelacije skala PVQ-upitnika
2. Utvrditi pouzdanost i interkorelacije skala V-upitnika
3. Istražiti zajedničku latentnu strukturu općih i radnih vrijednosti definiranih Schwartzovom teorijom općih vrijednosti i WIS modelom radnih vrijednosti
4. Ispitati povezanost između općih vrijednosti i radnih vrijednosti definiranih Schwartzovim i WIS modelom

### **Hipoteze:**

- 1) Očekuje se dobra pouzdanost skala PVQ upitnika te njihove interkorelacije u skladu sa Schwartzovom teorijom univerzalne strukture vrijednosti.
- 2) Očekuje se visoka pouzdanost skala V-upitnika te njihove interkorelacije u skladu s peterofaktorskom taksonomijom vrijednosnih orijentacija definiranih WIS modelom.
- 3) Očekuje se da će se opće i radne vrijednosti biti moguće opisati zajedničkim latentnim dimenzijama, no s obzirom na nedostatak istraživanja u ovom području ovaj je problem eksploratorne prirode.
- 4) Očekuje se logična povezanost općih i radnih vrijednosti iz iste domene, primjerice pozitivna povezanost između dimenzije Vlastito odricanje i socijalne vrijednosne orijentacije, pozitivna povezanost dimenzije Vlastiti probitak i utilitarne vrijednosne orijentacije, te pozitivna povezanost dimenzije Otvorenost za promjene i individualističke vrijednosne orijentacije.

## Metoda

### 3.1. Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 316 studenata s različitih sveučilišta i veleučilišta na području Republike Hrvatske. Najviše je studenata s Medicinskog fakulteta u Zagrebu ( $N = 55$ ), a zatim slijede studenti s Pravnog fakulteta u Zagrebu ( $N = 25$ ), Filozofskog fakulteta u Zagrebu ( $N = 24$ ), Ekonomskog fakulteta u Zagrebu ( $N = 23$ ) i s Prirodoslovno-matematičkog fakulteta u Zagrebu ( $N = 20$ ). S obzirom na spol, ženskih sudionika je bilo 61,4 % ( $N = 194$ ), dok je muških sudionika bilo 38,6 % ( $N = 122$ ). Dob sudionika se kreće od 19 do 33 godine ( $M = 23,02$  uz  $sd = 2,23$ ).

### 3.2. Instrumenti

Na početku istraživanja su se ispitivali demografski podaci (spol, dob, fakultet, fakultetski smjer i godina studiranja), a zatim su se mjerile vrijednosti studenata pomoću V-upitnika, koji mjeri radne vrijednosti, i PVQ-upitnika, koji mjeri opće vrijednosti. Oba upitnika su u javnoj domeni.

#### 3.2.1. Upitnik radnih vrijednosti (*The Values Scale; Super i Šverko, 1995*)

Upitnik radnih vrijednosti (V-upitnik) razvijen je unutar međunarodnog projekta *Istraživanje važnosti rada u životu pojedinca (Work Importance Study, WIS; Super i Šverko, 1995)* i mjera je specifičnih radnih vrijednosti i općih vrijednosti. Hrvatska inačica mjeri 20 tipova radnih vrijednosti formiranih u 5 vrijednosnih orijentacija: samoaktualizirajuća orijentacija, utilitarna orijentacija, socijalna orijentacija, individualistička orijentacija i avanturistička orijentacija. U ovom radu koristili smo skraćenu verziju od 60 čestica koje su formirane kao jednostavne tvrdnje koje sudionici procjenjuju na Likertovoj skali od 1 – „Uglavnom nevažno“ do 4 – „Jako važno“. Sudionici u tvrdnjama procjenjuju koliko su im osobno važni neki ciljevi u radnom okruženju poput „...da mogu napredovati u svom poslu“, „...da radim puno različitih stvari tijekom dana“ ili „...da pomažem ljudima u nevolji“. Ukupan rezultat za svaku radnu vrijednost izražen je kao aritmetička sredina čestica koje opisuju pojedinu radnu vrijednost. Pouzdanost ovog mjernog instrumenta je dobra te se vrijednosti koeficijenata unutarnje konzistencije za radne vrijednosti kreću od .58 do .90 (Tablica 1).

### 3.2.2. Upitnik općih vrijednosti (*The Portrait Values Questionnaire, PVQ*; Schwartz, 2003; Schwartz, Lehmann, & Roccas, 1999; Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, & Harris, 2001)

PVQ-upitnik općih vrijednosti je formiran za potrebe Europskog socijalnog istraživanja (European Social Survey, 2003), proizlazi iz Schwartzovog modela općih vrijednosti i mjeri 10 širokih tipova općih vrijednosti: moć, postignuće, hedonizam, poticaj, nezavisnost, univerzalizam, dobrohotnost, tradicija, konformizam i sigurnost. Upitnik se sastoji od 21 čestice oblikovane kao kratki opisi stavova, razmišljanja i ponašanja nekih osoba. Svaka čestica prikazuje osobne ciljeve, želje ili aspiracije koje najbolje predstavljaju pojedinu opću vrijednost, a sudionici procjenjuju koliko je taj opis osobe sličan njima, i to na Likertovoj skali od 1 – „Uopće mi nije slična“ do 6 – „Vrlo mi je slična“. Ukupan rezultat za svaku opću vrijednost računao se aritmetičkom sredinom čestica koje opisuju pojedinu opću vrijednost. Pouzdanost pojedinih općih vrijednosti je nešto niža jer se skale vrijednosti formiraju na temelju svega dvije čestice (izuzev skale Univerzalizam, koja uključuje tri čestice), ali je generalno zadovoljavajuća i kreće se od .35 do .81 (Tablica 2).

### 3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno online putem Google obrasca u razdoblju od svibnja do kolovoza 2020. godine. Na mailing liste studenata psihologije je poslan kratak opis istraživanja, zamolba za sudjelovanje i link putem kojeg su studenti pristupili online istraživanju. Također, link i zamolba za sudjelovanje u online istraživanju su objavljeni i u Facebook studentske grupe različitih fakulteta u Republici Hrvatskoj. Sudionici su na početku istraživanja dobili kratku uputu o samom istraživanju i autorima, a tijekom rješavanja im je prije svakog upitnika objašnjen princip rješavanja. U uputi prije istraživanja su sudionici obaviješteni da je istraživanje anonimno te da će se njihovi odgovori razmatrati samo na grupnoj razini. Sudionicima je dan mail istraživača kako bi se mogli obratiti ako imaju kakva pitanja ili ih zanimaju rezultati istraživanja. Nakon kratke upute sudionici su trebali dati pristanak za sudjelovanje u istraživanju kako bi mogli sudjelovati u daljnjem procesu. Dobiveni su se odgovori zatim pohranili i obradili u programu SPSS.

## Rezultati

### 4.1. Pouzdanosti i interkorelacije PVQ-upitnika i V-upitnika

Na PVQ upitniku općih vrijednosti teorijski raspon skale kreće se od 1 do 6 pa možemo vidjeti u Tablici 1. da studenti iz Hrvatske većinom imaju tendenciju vrednovati opće vrijednosti više od sredine raspona skale. Opće vrijednosti s najvišim rezultatima studenata su dobrohotnost ( $M = 5.13$ ) i univerzalizam ( $M = 5.05$ ). Opće vrijednosti koje imaju najniže rezultate su moć ( $M = 3.03$ ) i tradicija ( $M = 3.06$ ) te su ih studenti procjenjivali u prosjeku skale. Koeficijent unutarnje konzistencije je kod pojedinih općih vrijednosti nešto niži, što je očekivano jer PVQ upitnik sadrži samo 21 česticu te se svaka opća vrijednost formira od 2 čestice, izuzev vrijednosti univerzalizam koja je formirana od 3 čestice. No kada se opće vrijednosti promatraju kao četiri tipa vrijednosti višeg reda (Otvorenost za promjene, Vlastito odricanje, Zadržavanje tradicionalnih odnosa i Vlastiti probitak), koeficijenti pouzdanosti su generalno vrlo zadovoljavajući i kreću se u rasponu od .61 do .79.

Tablica 1. Deskriptivni podaci, pouzdanosti i interkorelacije 10 općih vrijednosti na uzorku hrvatskih studenata ( $N=316$ )

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>α</i>	DO	UN	TR	KO	SI	MO	PS	PT	NE
Dobrohotnost	5.13	.87	.51									
Univerzalizam	5.05	.79	.57	<b>.44</b>								
Tradicija	3.06	1.33	.44	.31	.11							
Konformizam	3.93	1.13	.46	.22	.12	.26						
Sigurnost	4.06	1.19	.35	.27	.19	.29	.40					
Moć	3.03	1.20	.64	-.06	-.15	-.18	.13	.19				
Postignuće	4.13	1.20	.75	.12	-.02	-.10	.22	.34	<b>.58</b>			
Poticaaj	3.64	1.29	.80	.13	.14	-.03	-.13	-.08	.26	.30		
Nezavisnost	4.41	.97	.51	.18	.25	.02	-.04	.05	.20	.22	<b>.45</b>	
Hedonizam	4.32	1.09	.73	.15	.08	-.06	-.04	.19	.35	<b>.42</b>	<b>.54</b>	.33

*Napomena:* Korelacije veće od .40 prikazane s masnim tiskom. Korelacije veće od .11 značajne su na  $p < .05$ .

U Tablici 1. vidimo da su korelacije između susjednih općih vrijednosti pozitivne. Prema tome, možemo vidjeti da je utvrđena statistički značajna pozitivna povezanost između dobrohotnosti i univerzalizma ( $r = .44$ ), dobrohotnosti i konformizma ( $r = .22$ ), dobrohotnosti i

tradicije ( $r = .31$ ), konformizma i tradicije ( $r = .26$ ), konformizma i sigurnosti ( $r = .40$ ), tradicije i sigurnosti ( $r = .29$ ), sigurnosti i moći ( $r = .19$ ), moći i postignuća ( $r = .58$ ), postignuća i hedonizma ( $r = .42$ ), hedonizma i poticaja ( $r = .54$ ), poticaja i nezavisnosti ( $r = .45$ ) te nezavisnosti i univerzalizma ( $r = .25$ ). Ove korelacije nam potvrđuju Schwartzovu teoriju (1992, 1994) o kružnoj strukturi općih vrijednosti prema kojoj susjedne vrijednosti utjelovljuju slične motivacijske ciljeve, a samim time su i pozitivno povezane. S druge strane, teorija objašnjava i da vrijednosti koje se nalaze na suprotnim krajevima kružne strukture imaju u podlozi suprotne motivacijske ciljeve, pa bi prema tome trebale biti i negativno povezane. Ovu teoriju je potvrdilo nekoliko statistički značajnih korelacija: između univerzalizma i moći ( $r = -.15$ ), konformizma i poticaja ( $r = -.13$ ) te tradicije i moći ( $r = -.18$ ). Iako postoje negativne korelacije između suprotnih vrijednosti, navedene korelacije su izrazito niske i nismo dobili statistički značajne negativne korelacije za sve vrijednosti koje imaju suprotne motivacijske ciljeve.

Upitnik radnih vrijednosti ima teorijski raspon skale od 1 do 4 i prema rezultatima studenata možemo vidjeti da su studenti imali tendenciju visokog vrednovanja samo nekih radnih vrijednosti. Radne vrijednosti na kojima su studenti postizali najviše rezultate su postignuće ( $M = 3.68$ ), korištenje sposobnosti ( $M = 3.67$ ) i međuljudski odnosi ( $M = 3.63$ ). S druge strane, najniže rezultate su studenti postizali na vrijednosti rizika ( $M = 1.83$ ) što nam govori da studenti nisu skloni traženju rizika u radnom okruženju. Cronbach alfa koeficijenti unutarne konzistencije su viši i zadovoljavajući kod većine radnih vrijednosti, pri čemu za radne vrijednosti rizik, altruizam, socijalna interakcija, prestiž i fizička aktivnost oni nadilaze vrijednost 0.8.

Tablica 2. Deskriptivni podaci, pouzdanosti i interkorelacije 20 radnih vrijednosti na uzorku hrvatskih studenata (N=316)

	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1-Korištenje sposobnosti	3.67	.41	.62																				
2-Postignuće	3.68	.40	.64	<b>.59</b>																			
3-Napredovanje	3.52	.52	.71	<b>.45</b>	<b>.52</b>																		
4-Esteticizam	2.56	.83	.74	.39	.29	.22																	
5-Altruizam	3.21	.79	.90	.27	.34	.04	.36																
6-Autoritet	2.43	.70	.75	.27	.25	<b>.42</b>	.24	.16															
7-Samostalnost	2.68	.68	.73	.22	.19	.24	.22	.08	<b>.63</b>														
8-Stvaralaštvo	3.15	.64	.79	<b>.45</b>	.31	.35	.40	.17	<b>.43</b>	<b>.50</b>													
9-Ekonomska sigurnost	3.47	.50	.69	.25	<b>.41</b>	<b>.51</b>	.13	-.06	.29	.16	.18												
10-Životni stil	3.41	.52	.58	.30	.29	.23	.32	.10	.30	.40	.28	.38											
11-Razvitak ličnosti	3.57	.50	.65	<b>.60</b>	<b>.63</b>	.36	<b>.44</b>	<b>.43</b>	.24	.22	.40	.22	.39										
12-Fizička aktivnost	2.85	.81	.80	.17	.21	.26	.36	.28	.22	.17	.26	.11	.27	.29									
13-Prestiž	2.90	.75	.82	.35	<b>.49</b>	<b>.54</b>	.24	.09	<b>.46</b>	.31	.26	<b>.52</b>	.30	.37	.27								
14-Rizik	1.83	.81	.90	.14	.18	.17	.20	.19	.37	.31	.30	-.00	.16	.21	.39	.23							
15-Socijalna interakcija	2.72	.84	.86	.24	.26	.17	.19	<b>.43</b>	.17	.03	.24	.03	.10	.35	.33	.13	.33						
16-Međuljudski odnosi	3.63	.48	.70	<b>.46</b>	<b>.47</b>	.32	.29	<b>.43</b>	.13	.02	.19	.29	.30	<b>.49</b>	.15	.32	.00	.34					
17-Raznolikost	2.65	.71	.77	.38	.34	.28	.38	.28	.39	.31	<b>.46</b>	.12	.29	.38	.38	.29	<b>.45</b>	.39	.21				
18-Radni uvjeti	3.14	.71	.69	.24	.25	.27	.24	.13	.21	.13	.15	.30	.25	.26	.01	.34	-.10	.14	.40	.11			
19-Kulturalni identitet	3.11	.80	.77	.30	.28	.29	.18	.16	.23	.07	-.01	.34	.28	.32	.11	.37	.04	.18	<b>.44</b>	.14	.40		
20-Sudjelovanje u odlučivanju	3.05	.65	.76	<b>.44</b>	.37	.35	.34	.24	<b>.57</b>	<b>.52</b>	<b>.45</b>	.27	.40	<b>.41</b>	.17	.34	.25	.20	.39	.31	.35	.35	

*Napomena:* Korelacije veće od .40 prikazane s masnim tiskom. Korelacije veće od .11 značajne su na  $p < .05$ .

Interkorelacije radnih vrijednosti ćemo analizirati uspoređujući povezanosti između vrijednosti unutar svake vrijednosne orijentacije. Prema Tablici 2. vidimo da su vrijednosti unutar *utilitarne* vrijednosne orijentacije pozitivno povezane i zadovoljavajuće visoke. Utvrđena je pozitivna povezanost između napredovanja i prestiža ( $r = .54$ ), napredovanja i postignuća ( $r = .52$ ), prestiža i ekonomske sigurnosti ( $r = .52$ ), napredovanja i ekonomske sigurnosti ( $r = .51$ ), prestiža i postignuća ( $r = .49$ ) i ekonomske sigurnosti i postignuća ( $r = .41$ ). Navedene korelacije potvrđuju pretpostavku iz WIS istraživanja (Super i Šverko, 1995) o pripadnosti ovih radnih vrijednosti istoj vrijednosnoj orijentaciji. Unutar *socijalne* vrijednosne orijentacije možemo vidjeti da je također pozitivna povezanost između svih radnih vrijednosti. Najviše povezanosti su između međuljudskih odnosa i kulturalnog identiteta ( $r = .44$ ), međuljudskih odnosa i altruizma ( $r = .43$ ), socijalne interakcije i altruizma ( $r = .43$ ), međuljudskih odnosa i radnih uvjeta ( $r = .40$ ) te radnih uvjeta i kulturalnog identiteta ( $r = .40$ ). Najniže povezanosti su između altruizma i radnih uvjeta ( $r = .13$ ), socijalne interakcije i radnih uvjeta ( $r = .14$ ), altruizma i kulturalnog identiteta ( $r = .16$ ) te između socijalne interakcije i kulturalnog identiteta ( $r = .18$ ). Ove korelacije su pozitivne i idu u skladu s WIS istraživanjem o pripadnosti ovih vrijednosti istoj vrijednosnoj orijentaciji, no neke od njih su dosta niske. Unutar *samoaktualizirajuće* vrijednosne orijentacije, povezanosti između radnih vrijednosti su pozitivne i zadovoljavajuće visoke. Utvrđena je pozitivna korelacija između korištenja sposobnosti i razvitka ličnosti ( $r = .60$ ), korištenja sposobnosti i stvaralaštva ( $r = .45$ ), razvitka ličnosti i esteticizma ( $r = .44$ ), stvaralaštva i esteticizma ( $r = .40$ ), stvaralaštva i razvitka ličnosti ( $r = .40$ ) te esteticizma i korištenja sposobnosti ( $r = .39$ ). Navedene korelacije su u skladu s nalazima iz WIS istraživanja (Super i Šverko, 1995) o pripadnosti ovih radnih vrijednosti *samoaktualizirajućoj* vrijednosnoj orijentaciji. Gledajući korelacije između radnih vrijednosti unutar *individualističke* vrijednosne orijentacije možemo zaključiti da su i ove povezanosti pozitivne i zadovoljavajuće visoke te su u skladu s pretpostavkama WIS istraživanja (Super i Šverko, 1995). Najviša povezanost je između samostalnosti i autoriteta ( $r = .63$ ), a zatim slijede povezanosti između samostalnosti i životnog stila ( $r = .40$ ), autoriteta i raznolikosti ( $r = .39$ ), samostalnosti i raznolikosti ( $r = .31$ ), životnog stila i autoriteta ( $r = .30$ ) te životnog stila i raznolikosti ( $r = .29$ ). *Avanturistička* vrijednosna orijentacija uključuje radne vrijednosti rizik i fizičku aktivnost te je njihova povezanost pozitivna i zadovoljavajuća ( $r = .39$ ). Navedena korelacija potvrđuje pretpostavku WIS istraživanja (Super i Šverko, 1995) o pripadnosti radnih vrijednosti sa sličnim motivacijskim ciljevima istoj vrijednosnoj orijentaciji.



#### 4.2. Latentna struktura općih i radnih vrijednosti

Kako bismo ispitali temeljne odnose općih i radnih vrijednosti, faktorskom analizom glavnih komponenata ispitali smo latentnu strukturu svih vrijednosti, općih i radnih zajedno. Prije provedbe faktorske analize provjerili smo interkorelacije općih i radnih vrijednosti kako bismo procijenili utemeljenost naših očekivanja o zajedničkim dimenzijama vrijednosti u podlozi svih varijabli vrijednosti, neovisno o njihovoj domeni. U Tablici 3. prikazane su korelacije između 10 općih vrijednosti i 20 radnih vrijednosti.

Tablica 3. Interkorelacije 10 općih vrijednosti i 20 radnih vrijednosti na uzorku hrvatskih studenata (N=316)

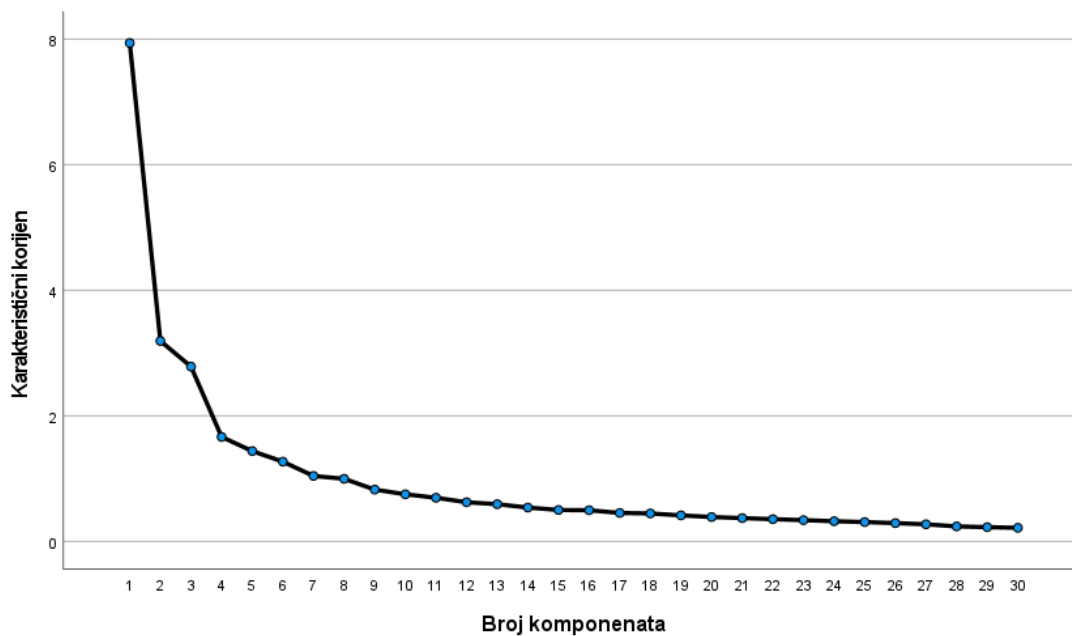
	DO	UN	TR	KO	SI	MO	PS	PT	NE	HE
Korištenje sposobnosti	.27	.29	.03	.11	.16	.08	.30	.21	.29	.18
Postignuće	.35	.33	.00	.13	.19	.17	.38	.15	.16	.18
Napredovanje	.12	.13	-.00	.15	.24	.37	<b>.44</b>	.22	.20	.27
Esteticizam	.28	.26	.21	.20	.21	.02	.20	.23	.30	.14
Altruizam	<b>.61</b>	.37	.33	.16	.16	-.18	-.04	.08	.13	-.05
Autoritet	.17	.01	.06	.03	.18	<b>.53</b>	.40	.27	.34	.23
Samostalnost	.07	-.01	-.07	-.03	.08	.39	.29	.27	<b>.49</b>	.22
Stvaralaštvo	.13	.26	.03	-.08	-.03	.18	.19	<b>.42</b>	<b>.53</b>	.21
Ekonomska sigurnost	.05	.07	-.14	.16	.24	<b>.47</b>	<b>.46</b>	.10	.15	.25
Životni stil	.13	.16	-.04	.05	.15	.25	.23	.22	.39	.30
Razvitak ličnosti	.39	.39	.06	.08	.23	.05	.22	.19	.23	.12
Fizička aktivnost	.22	.12	.28	.10	.06	.04	.11	.30	.25	.20
Prestiž	.17	.08	-.00	.28	.31	<b>.47</b>	<b>.58</b>	.20	.18	.27
Rizik	.12	-.02	.13	-.05	-.09	.19	.11	<b>.49</b>	.23	.21
Socijalna interakcija	<b>.42</b>	.15	.31	.05	.10	-.03	.09	.19	.08	.14
Međuljudski odnosi	<b>.45</b>	.38	.18	.23	.25	-.03	.16	-.03	.08	.03
Raznolikost	.27	.16	.13	.03	.04	.18	.25	<b>.46</b>	.37	.29
Radni uvjeti	.14	.12	.06	.13	.34	.21	.22	-.06	.06	.09
Kulturalni identitet	.17	.07	.18	.16	<b>.42</b>	.19	.28	-.07	-.02	.14
Sudjelovanje u odlučivanju	.20	.17	.12	.06	.20	.30	.29	.17	.31	.11

*Napomena:* Korelacije veće od .40 prikazane s masnim tiskom. Korelacije veće od .11 značajne su na  $p < .05$ .

Promatrajući vrijednost dobrohotnost možemo vidjeti da je ona najviše povezana s altruizmom ( $r = .61$ ), međuljudskim odnosima ( $r = .45$ ) i socijalnom interakcijom ( $r = .42$ ), a s drugim vrijednostima ima također pozitivne ali niže korelacije. Gledajući vrijednost univerzalizam vidimo da je ona pozitivno povezana s većinom radnih vrijednosti, no korelacije su dosta niske. Vrijednost tradicija je većinom pozitivno niže povezana s radnim vrijednostima, a negativnu korelaciju ima s ekonomskom sigurnošću ( $r = -.14$ ). Analizirajući korelacije vrijednosti moć s radnim vrijednostima vidimo da ona ima najviše pozitivne korelacije s autoritetom ( $r = .53$ ), ekonomskom sigurnošću ( $r = .47$ ) i prestižem ( $r = .47$ ), a negativno je povezana s altruizmom ( $r = -.18$ ). Opća vrijednost postignuće najviše je povezana s prestižem ( $r = .58$ ), ekonomskom sigurnošću ( $r = .46$ ), napredovanjem ( $r = .44$ ) i autoritetom ( $r = .40$ ) te nema značajnih negativnih korelacija s radnim vrijednostima. Iako je opća vrijednost postignuće pozitivno povezana s radnom vrijednosti postignuće ( $r = .38$ ) zanimljivo je da njihova povezanost nije baš visoka jer bismo pretpostavili da će biti viša pošto imaju slične motivacijske ciljeve. Kod vrijednosti hedonizam možemo uočiti da su korelacije sa svim radnim vrijednostima u velikoj mjeri pozitivne i niske, i nema značajnih negativnih korelacija. Vrijednost poticaj je najviše povezana s rizikom ( $r = .49$ ), raznolikošću ( $r = .46$ ) i stvaralaštvom ( $r = .42$ ), a negativne povezanosti se nisu pokazale statistički značajnima. Vrijednost nezavisnost je najviše povezana s radnim vrijednostima stvaralaštvo ( $r = .53$ ) i samostalnost ( $r = .49$ ). Vrijednost konformizam je nisko pozitivno povezan s većim dijelom radnih vrijednosti, a negativne povezanosti s radnim vrijednostima nisu statistički značajne. Vrijednost sigurnost je najviše povezana s vrijednošću kulturalni identitet ( $r = .42$ ).

Analizom navedenih statistički značajnih korelacija možemo uočiti da su se neke radne vrijednosti sa sličnim motivacijskim ciljevima grupirale oko iste opće vrijednosti, odnosno najviše su povezane s jednom općom vrijednosti. Pa su tako radne vrijednosti altruizam, međuljudski odnosi i socijalna interakcija, kao vrijednosti koje možemo promatrati unutar socijalne vrijednosne orijentacije prema WIS modelu (Super i Šverko, 1995) najviše povezane s općom vrijednosti dobrohotnost. Oko opće vrijednosti moć grupirale su se radne vrijednosti ekonomska sigurnost i prestiž koje su dio utilitarne vrijednosne orijentacije. Radne vrijednosti prestiž, ekonomska sigurnost i napredovanje su dio utilitarne vrijednosne orijentacije i one su se zajedno grupirale oko opće vrijednosti postignuće. Navedene povezanosti između vrijednosti sa sličnim motivacijskim ciljevima daju nam podlogu za daljnju faktorsku analizu općih i radnih vrijednosti.

Kako bi provjerili pogodnost matrice za faktorsku analizu proveli smo Kaiser-Meyer-Olkin test i Bartlettov test sfericiteta. Vrijednost  $KMO = .88$  je visoko zadovoljavajuća, a Bartlettov test sfericiteta ( $\chi^2 = 4334.75$ ;  $df = 435$ ;  $p < .001$ ) pokazao se statistički značajnim i ukazuje na vrlo visoke povezanosti 10 općih i 20 radnih vrijednosti. Ovim podacima možemo zaključiti da su preduvjeti za faktorsku analizu zadovoljeni.



Graf 1. Scree test prikaz karakterističnih korijena ekstrahiranih varijabli za utvrđivanje značajnosti komponenata

Nakon što smo proveli faktorsku analizu glavnih komponenata određujemo koliko ćemo faktora zadržati prema Scree Test kriteriju. U Grafu 1. prikazan je grafički prikaz karakterističnih korijena ekstrahiranih faktora te vidimo da se svakim ekstrahiranim faktorom preostala rezidualna varijanca smanjuje jer svakim novi faktorom objašnjavamo novi dio ukupne varijance svih varijabli. Prema tome, prvi faktor objašnjava najveći dio varijance i često nakon njega slijedi nagli pad kao što je i vidljivo na liniji dijagrama. Nešto strmiji pad vidimo i nakon trećeg faktora, jer se nakon njega pad linije dijagrama polako počinje usporavati te linija počinje stajati sve više paralelno s osi x, odnosno ostali faktori počinju objašnjavati unikat koji nije toliko povezan s drugim varijablama u analizi. Zadržavanjem triju faktora objasnili smo 46.39 % ukupnog varijabiliteta, što je relativno blizu i kriteriju ukupnog postotka objašnjene varijance prema kojemu moramo s ekstrakcijom faktora nastaviti dok ne objasnimo 50% varijance manifestnih varijabli.

Tablica 4. Faktorska struktura nerotiranih čestica

	Komponente		
	1	2	3
<b>Opće vrijednosti</b>			
Dobrohotnost	<b>.46</b>	<b>.53</b>	.11
Univerzalizam	<b>.35</b>	<b>.45</b>	.11
Tradicija	.16	<b>.49</b>	.11
Konformizam	.22	.25	<b>-.38</b>
Sigurnost	<b>.37</b>	.20	<b>-.48</b>
Moć	<b>.42</b>	<b>-.62</b>	-.28
Postignuće	<b>.56</b>	<b>-.38</b>	-.33
Poticaj	<b>.44</b>	-.34	<b>.51</b>
Nezavisnost	<b>.50</b>	-.24	<b>.38</b>
Hedonizam	<b>.42</b>	<b>-.36</b>	.09
<b>Radne vrijednosti</b>			
Korištenje sposobnosti	<b>.66</b>	.16	-.01
Postignuće	<b>.67</b>	.17	-.15
Napredovanje	<b>.63</b>	-.18	-.25
Esteticizam	<b>.56</b>	.22	.16
Altruizam	<b>.41</b>	<b>.62</b>	.24
Autoritet	<b>.63</b>	<b>-.36</b>	.05
Samostalnost	<b>.52</b>	<b>-.42</b>	.21
Stvaralaštvo	<b>.60</b>	-.16	<b>.40</b>
Ekonomska sigurnost	<b>.50</b>	-.27	<b>-.48</b>
Životni stil	<b>.56</b>	-.13	-.02
Razvitak ličnosti	<b>.68</b>	.31	.04
Fizička aktivnost	<b>.45</b>	.10	.33
Prestiž	<b>.66</b>	-.21	-.34
Rizik	<b>.40</b>	-.17	<b>.51</b>
Socijalna interakcija	<b>.42</b>	<b>.37</b>	.26
Međuljudski odnosi	<b>.55</b>	<b>.49</b>	-.25
Raznolikost	<b>.61</b>	-.03	<b>.40</b>
Radni uvjeti	<b>.42</b>	.11	<b>-.43</b>
Kulturalni identitet	<b>.46</b>	.17	<b>-.47</b>
Sudjelovanje u odlučivanju	<b>.66</b>	-.05	-.03

*Napomena:* Saturacije veće od .35 prikazane s masnim tiskom.

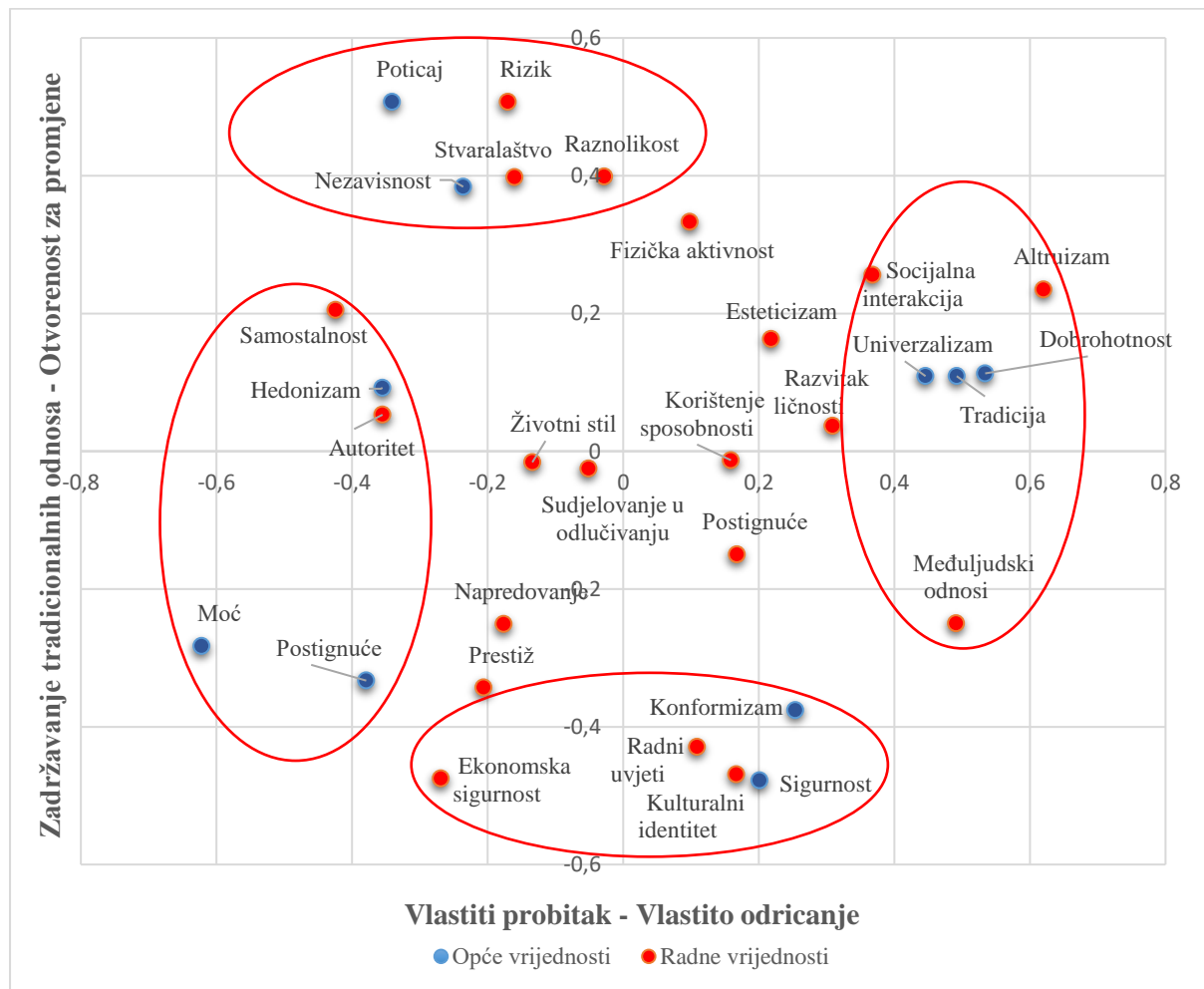
Tablica 4. nam govori o zasićenosti pojedinih varijabli svakim od tri zadržana faktora. Gledajući saturacije možemo uočiti da na prvom faktoru sve varijable imaju pozitivne saturacije, što je uobičajeno za strukturu vrijednosti u kojoj se tipično pronalazi generalni faktor. Ovaj generalni faktor tumačimo tako da ispitanici većinom vrednuju svaku vrijednost važnom u određenoj mjeri jer su sve vrijednosti svakom pojedincu relativno važne. Za razliku od generalnog faktora, drugi i treći faktor nam pokazuju pravi varijabilitet koji nam govori o odnosima među svim vrijednostima.

Prema Tablici 4. možemo vidjeti da drugi faktor čine pozitivno saturirane vrijednosti altruizam, dobrohotnost, tradicija, međuljudski odnosi, univerzalizam i socijalna interakcija, a negativno saturirane su moć, samostalnost, postignuće, hedonizam i autoritet. Univerzalizam i dobrohotnost odgovaraju dimenziji *Vlastito odricanje* Schwartzovog modela (1992, 1994), a zbog blage rotiranosti faktora u ovu dimenziju je ušla i tradicija. Radne vrijednosti altruizam, međuljudski odnosi i socijalna interakcija su prema svojim motivacijskim ciljevima socijalne vrijednosti te su u skladu s motivacijskim ciljevima općih vrijednosti pod dimenzijom *Vlastito odricanje*. S druge strane, opće vrijednosti moć, postignuće i hedonizam odgovaraju dimenziji *Vlastiti probitak*, a radne vrijednosti samostalnost i autoritet imaju individualističke motivacijske ciljeve koji su u skladu s navedenom dimenzijom. Prema navedenim rezultatima možemo zaključiti da drugi faktor odgovara Schwartzovoj latentnoj dimenziji *Vlastito odricanje nasuprot Vlastitom probitku*.

Treći faktor pozitivno saturira vrijednosti poticaj, rizik, raznolikost, stvaralaštvo i nezavisnost, a negativno saturira sigurnost, ekonomsku sigurnost, kulturalni identitet, radne uvjete i konformizam. Gledajući vrijednosti unutar trećeg faktora možemo vidjeti da poticaj i nezavisnost odgovaraju dimenziji *Otvorenost za promjene*, dok se radne vrijednosti rizik, raznolikost i stvaralaštvo prema motivacijskim ciljevima također mogu uklopiti u navedenu dimenziju. S druge strane, vrijednosti sigurnost i konformizam pripadaju dimenziji *Zadržavanje tradicionalnih odnosa*, a vrijednosti ekonomska sigurnost, kulturalni identitet i radni uvjeti prema motivacijskim ciljevima također odgovaraju ovoj dimenziji. Navedeni rezultati upućuju na to da treći faktor odgovara Schwartzovoj latentnoj dimenziji *Otvorenost za promjene nasuprot Zadržavanju tradicionalnih odnosa*.

Neke radne vrijednosti nisu faktorskom analizom pripale niti jednom od dva ekstrahirana faktora, a one su: fizička aktivnost, esteticizam, životni stil, sudjelovanje u odlučivanju, korištenje sposobnosti, razvitak ličnosti, postignuće, napredovanje i prestiž. Kada

analiziramo te vrijednosti možemo vidjeti da one dominantno ulaze u samoaktualizirajuću i utilitarnu vrijednosnu orijentaciju, te da predstavljaju vrijednosti koje je moguće ostvariti baš kroz rad, odnosno u radnom okruženju. To nam govori o specifičnosti radnih vrijednosti u odnosu na opće, odnosno o potrebi da u domeni izučavanja profesionalnog ponašanja koristimo specifične upitnike radnih vrijednosti koji mogu zahvatiti sve vrijednosti važne za donošenje odluka o profesionalnom ponašanju.



Slika 1. Odnos općih i radnih vrijednosti u dvodimenzionalnom prostoru prema latentnim dimenzijama Schwartzovog modela

Na Slici 1. je prikazana raspodjela općih vrijednosti i radnih vrijednosti u dvodimenzionalnom prostoru oblikovanom od drugog faktora koji predstavlja dimenziju *Vlastito odricanje nasuprot Vlastitom probitku* i trećeg faktora koji predstavlja dimenziju *Otvorenost za promjene nasuprot Zadržavanju tradicionalnih odnosa*. Na grafičkom prikazu možemo vidjeti da se većina vrijednosti rasporedila u četiri tipa vrijednosti višeg reda u skladu sa Schwartzovom teorijom o latentnim bipolarnim dimenzijama (1992, 1994). Pa su se tako

vrijednosti samostalnost, hedonizam, autoritet, moć i postignuće formirale u dimenziju *Vlastiti probitak* koja je nasuprot dimenziji *Vlastito odricanje* sastavljenoj od vrijednosti socijalna interakcija, altruizam, univerzalizam, tradicija, dobrohotnost i međuljudski odnosi. Ovaj suprotstavljeni odnos je u skladu sa Schwartzovom teorijom. Vrijednosti poticaj, rizik, nezavisnost, stvaralaštvo i raznolikost zajedno formiraju dimenziju *Otvorenost za promjene* koja se nalazi nasuprot dimenzije *Zadržavanje tradicionalnih odnosa* sastavljene od vrijednosti ekonomska sigurnost, radni uvjeti, konformizam, kulturalni identitet i sigurnost. Možemo zaključiti da je potvrđen odnos *Otvorenosti za promjene nasuprot Zadržavanju tradicionalnih odnosa* iz Schwartzove teorije (1992, 1994). Analizom grafičkog prikaza možemo vidjeti i da se neke radne vrijednosti nisu raspodijelile ni u jedan od dva faktora koja čine četiri vrijednosti višeg reda i prema tome nismo te vrijednosti uspjeli objasniti Schwartzovom teorijom o latentnim bipolarnim dimenzijama. Gledajući opće vrijednosti u grafičkom prikazu vidimo da su se vrijednosti sa sličnim motivacijskim ciljevima grupirale međusobno bliže (moć, postignuće i hedonizam), dok su se vrijednosti sa suprotnim motivacijskim ciljevima pozicionirale na suprotnim stranama u dvodimenzionalnom prostoru. Jedini izuzetak je vrijednost tradicija koja bi prema Schwartzovoj teoriji trebala pripadati u dimenziju *Zadržavanje tradicionalnih odnosa* s vrijednostima sigurnost i konformizam, no treba uzeti u obzir da se u ovoj analizi ispitivala latentna struktura općih i radnih vrijednosti, a ne samo općih. Naime, da je analizirana struktura samo općih vrijednosti, moguće je da bi vrijednost tradicija bila saturirana sukladno teorijskim očekivanjima. Uspoređujući našu raspodjelu općih vrijednosti s teorijskom raspodjelom prema Schwartzu možemo zaključiti da opće vrijednosti blago podsjećaju na kružnu strukturu.

#### 4.3. Povezanost općih vrijednosti i radnih vrijednosti definiranih Schwartzovim i WIS modelom

Tablica 5. Interkorelacije četiri vrijednosti višeg reda i pet vrijednosnih orijentacija

	Vlastito odricanje	Vlastiti probitak	Otvorenost za promjene	Zadržavanje tradicionalnih odnosa
Utilitarna	.21	<b>.62</b>	.31	.22
Socijalna	<b>.46</b>	.21	.15	<b>.41</b>
Samoaktualizirajuća	<b>.43</b>	.22	<b>.42</b>	.19
Individualistička	.18	<b>.49</b>	<b>.54</b>	.09
Avanturistička	.14	.16	<b>.44</b>	.12

*Napomena:* Korelacije veće od .40 prikazane s masnim tiskom. Korelacije veće od .12 značajne su na  $p < .05$ .

U Tablici 5. vidimo da su četiri vrijednosti višeg reda iz Schwartzove teorije (1992, 1994) u statistički značajnim korelacijama s odgovarajućim vrijednosnim orijentacijama prema WIS modelu (1995). Vlastito odricanje je najviše povezano sa *socijalnom* i *samoaktualizirajućom* orijentacijom, Vlastiti probitak ima najviše korelacije s *utilitarnom* i *individualističkom* orijentacijom, Otvorenost za promjene je značajno povezano s *individualističkom*, *avanturističkom* i *samoaktualizirajućom* orijentacijom, a Zadržavanje tradicionalnih odnosa ima najveću korelaciju sa *socijalnom* orijentacijom.

## Raprava

### 5.1. Pouzdanost i interkorelacije PVQ-upitnika i V-upitnika

Prva i druga hipoteza ovog istraživanja bavile su se pitanjem pouzdanosti i interkorelacije skala korištenih mjernih instrumenata PVQ-upitnika i V-upitnika. Pouzdanost pojedinih općih vrijednosti PVQ-upitnika je niža što je u skladu s očekivanjima pošto se PVQ-upitnik sastoji od samo 21 čestice te svaka subskala broji samo 2 čestice (izuzev skale univerzalizma koja se sastoji od 3 čestice). Također, kada se opće vrijednosti promatraju kao četiri tipa vrijednosti višeg reda tada su koeficijenti pouzdanosti viši i zadovoljavajući, što



govori u prilog adekvatnosti mjere. Pouzdanost V-upitnika je zadovoljavajuća i većina radnih vrijednosti ima koeficijente unutarnje konzistencije  $\alpha_c > 0,7$ , što je u skladu s očekivanjima.

Promatrajući odnose između skala PVQ-upitnika možemo reći da je u velikoj mjeri potvrđena Schwartzova teorija o kružnoj strukturi općih vrijednosti (1992, 1994). Korelacije između susjednih općih vrijednosti su pozitivne i iako su neke od njih nižih vrijednosti, potvrđuju Schwartzovu teoriju. Ovi nalazi upućuju na to da vrijednosti koje su u strukturi međusobno bliže imaju kompatibilnije motivacijske ciljeve. S obzirom na dinamičke odnose između suprotnih vrijednosti uočili smo i neke negativne korelacije između vrijednosti na suprotnim krajevima, no te vrijednosti su izrazito niske zato ne možemo potvrditi ovu pretpostavku iz Schwartzove teorije (1992, 1994). Promatrajući korelacije između radnih vrijednosti unutar svake od pet vrijednosnih orijentacija možemo zaključiti da su sve korelacije pozitivne i u skladu s očekivanjima te je prema tome u velikoj mjeri potvrđena pretpostavka iz Work Importance Study istraživanja (Super i Šverko, 1995) o raspodjeli radnih vrijednosti po pet vrijednosnih orijentacija. Odstupanje u određenim korelacijama može se tumačiti tako da se naš uzorak sastoji samo od studenata dominantno društvenog usmjerenja, i uspoređujući s hrvatskim uzorkom iz WIS istraživanja u našem istraživanju nedostaju heterogeniji sudionici, sudionici nižeg obrazovanja i zaposlene odrasle osobe te zato ne možemo vidjeti pravi prikaz rezultata (Šverko, 2001). Osim toga, studenti su u fazi života gdje su neki od njih imali doticaj sa radnim okruženjem samo u obliku povremenih studentskih poslova, dok će se drugi tek susresti sa poslovnim aspektom. U oba slučaja studenti nisu imali priliku biti dio nekog radnog okruženja na duže vrijeme, pa nisu ni mogli razviti adekvatne motivacijske ciljeve u podlozi radnih vrijednosti.

## 5.2. Povezanost strukture općih vrijednosti i strukture radnih vrijednosti

Naša pretpostavka o odnosu općih i radnih vrijednosti temeljila se na dosadašnjim istraživanjima koja govore da su radne vrijednosti zapravo opće vrijednosti u radnom okruženju (Ross i sur., 1999; Lyons i sur., 2006; Consiglio i sur., 2016), odnosno da ljudi svoje životne motivacijske ciljeve nastoje prilagoditi aspektu rada i ostvarivati ih i u poslu. Prema tome, korelacije između općih i radnih vrijednosti sličnog sadržaja trebale bi biti pozitivne, dok bi između vrijednosti različitog sadržaja trebale biti negativne. Ističu se statistički značajne pozitivne povezanosti *dobrohotnosti* s radnim vrijednostima *altruizam*, *međuljudski odnosi* i *socijalna interakcija*. *Dobrohotnost* u svojoj podlozi ima za cilj očuvati i povećati dobrobit

bliskih osoba tijekom svakodnevnih interakcija te uključuje uslužnost, iskrenost i istinsko prijateljstvo, dok se navedene vrijednosti socijalne vrijednosne orijentacije odnose na postizanje adekvatnih socijalnih interakcija pomoću rada za dobrobit drugih (*altruizam*), poštenog postupanja drugih i dobivanja razumijevanja (*međuljudski odnosi*) te stalnog kontakta s drugima (*socijalna interakcija*). S obzirom na opću vrijednost *moć* ističu se statistički značajne pozitivne povezanosti s radnim vrijednostima *ekonomska sigurnost* i *prestiž*. *Moć* je sa svojim motivacijskim ciljevima usmjerena na postizanje društvenog statusa i dominaciju nad ljudima i resursima, a specifičnije se odnosi na bogatstvo, društvenu moć i društveni ugled. Navedene vrijednosti utilitarne vrijednosne orijentacije imaju za cilj postići materijalni napredak i društveni položaj u karijeri, pa tako *ekonomska sigurnost* podrazumijeva dobru plaću i visok životni standard, a *prestiž* uključuje ugled i dobivanje priznanja drugih. Opća vrijednost *postignuće* je značajno pozitivno povezana s *prestižem*, *ekonomskom sigurnošću* i *napredovanjem*. Cilj vrijednosti *postignuća* je postizanje osobnog uspjeha tako da se pokazuje kompetentnost u poslu i na taj način osoba dobiva pristup resursima te ostvaruje uspješne socijalne interakcije. Vrijednosti utilitarne vrijednosne orijentacije su slične postignuću sa svojim specifičnim ciljevima usmjerenim na materijalni napredak, društveni položaj i napredovanje u poslu. Navedeni nalazi su u skladu s istraživanjem Rosa i suradnika (1999) o pozitivnoj korelaciji između vrijednosti sličnog sadržaja prema kojem su vrijednosti *Vlastitog odricanja* (*dobrohotnost*) u pozitivnoj korelaciji sa socijalnim vrijednostima, dok su vrijednosti *Vlastitog probitka* (*moć* i *postignuće*) u pozitivnoj korelaciji sa *prestižem*. Ostale povezanosti između vrijednosti sličnog sadržaja su pozitivne, ali nižih vrijednosti. Negativne korelacije između općih vrijednosti i radnih vrijednosti različitog sadržaja su niske te prema tome nisu u skladu s našim pretpostavkama i dosadašnjim istraživanjima (Ros i sur, 1999).

Nadalje, s obzirom na povezanosti između četiri vrijednosti višeg reda opisanih Schwartzovom teorijom i pet vrijednosnih orijentacija opisanih WIS modelom možemo zaključiti da smo potvrdili četvrtu hipotezu o statistički značajnoj pozitivnoj povezanosti *Vlastitog odricanja* sa *socijalnom* i *samoaktualizirajućom* orijentacijom, *Vlastitog probitka* s *utilitarnom* i *individualističkom* orijentacijom, *Otvorenosti za promjene* s *individualističkom*, *avanturističkom* i *samoaktualizirajućom* orijentacijom te *Zadržavanja tradicionalnih odnosa* sa *socijalnom* orijentacijom. Ovi nalazi nam potvrđuju da postoji povezanost između općih i radnih vrijednosti sličnog sadržaja na temelju koje možemo dalje pretpostavljati o odnosu ovih dviju vrijednosti te koje će vrijednosti zajedno formirati faktore nakon faktorske analize rezultata.

### 5.3. Latentna struktura općih i radnih vrijednosti

Faktorskom analizom glavnih komponenata smo dobili tri faktora u podlozi svih općih i radnih vrijednosti. Prvi faktor predstavlja generalni faktor karakterističan za strukturu vrijednosti, a drugi i treći faktor čine latentne bipolarne dimenzije *Vlastito odricanje nasuprot Vlastitom probitku* i *Otvorenost za promjene nasuprot Zadržavanju tradicionalnih odnosa* u skladu sa Schwartzovom teorijom (1992, 1994). Drugi faktor formiran je od pozitivno saturiranih vrijednosti altruizam, dobrohotnost, tradicija, međuljudski odnosi, univerzalizam i socijalna interakcija koje čine dimenziju *Vlastito odricanje*, a negativno saturirane vrijednosti su moć, samostalnost, postignuće, hedonizam i autoritet te one zajedno formiraju dimenziju *Vlastiti probitak*. Opće i radne vrijednosti koje su formirale dimenziju *Vlastitog odricanja* imaju slične motivacijske ciljeve usmjerene prema djelovanju u korist drugih, stvaranju socijalnih interakcija i dobivanju društvenog odobrenja kroz odnose s drugima. Ovi nalazi su u skladu sa istraživanjem Lyonsa i suradnika (2006) koje govori da osobe koje visoko vrednuju opću vrijednost dobrohotnost također visoko vrednuju i radnu vrijednost altruizam, i nastoje tražiti posao koji je u skladu sa motivacijskim ciljevima dobrohotnosti i u kojem će moći ostvariti te slične radne motivacijske ciljeve. Zanimljivo je da je zbog blage rotacije faktora opća vrijednost tradicija postala dio dimenzije *Vlastito odricanje*, što nije u skladu sa Schwartzovom teorijom (1992, 1994). Prema teoriji *Zadržavanje tradicionalnih odnosa* se odnosi na održavanje neaktivnog stanja i traženja osjećaja sigurnosti u svojoj okolini, dok se *Vlastito odricanje* odnosi na odricanje svojih interesa kako bismo se mogli usmjeriti na tuđe potrebe. Možemo zaključiti da je u našem istraživanju tradicija bliža motivacijskom cilju odricanja radi drugih i radi većeg cilja, no moguće je da je do tog pomaka došlo zbog istovremene analize strukture općih i radnih vrijednosti. Vrijednost hedonizam je u dosadašnjim istraživanjima podjednako pripadala dimenziji *Vlastiti probitak* kao i dimenziji *Otvorenost za promjene*, no u našem istraživanju je hedonizam ipak dio *Vlastitog probitka* te su ovi rezultati u skladu s dosadašnjim istraživanjima (Schwartz, 1994). Odstupanja dobivenih nalaza o općim vrijednostima unutar Schwartzove teorije mogu se objasniti tako da naš uzorak nije heterogen jer se sastoji pretežito od uzorka studenata društvenih usmjerenja iz Hrvatske, dok je Schwartzova teorija provedena na uzorcima različitim po zanimanju, kulturi, jeziku, vjeri, dobi i geografskom položaju (Schwartz, 2012). Opće vrijednosti koje formiraju dimenziju *Vlastiti probitak* (moć, postignuće i hedonizam) svojim su motivacijskim ciljevima usmjerene na postizanje društvenog statusa, materijalnih resursa i dominacije nad ljudima te uživanja u životu, dok su radne vrijednosti unutar ove dimenzije (autoritet i samostalnost) također usmjerene na sebe, ali u smislu

postizanja samostalnosti i autonomnog načina života. Iako postoje sličnosti između ovih dviju skupina vrijednosti, naša pretpostavka je bila da će vrijednosti utilitarne vrijednosne orijentacije koje su više usmjerene na postizanje ekstrinzičnih motivacijskih ciljeva ući u ovu dimenziju.

Treći faktor je formiran od pozitivno saturiranih vrijednosti poticaj, rizik, raznolikost, stvaralaštvo i nezavisnost, koje čine dimenziju *Otvorenost za promjene*, a negativno saturirane vrijednosti sigurnost, ekonomsku sigurnost, kulturalni identitet, radne uvjete i konformizam čine dimenziju *Zadržavanje tradicionalnih odnosa*. Vrijednosti koje čine dimenziju *Otvorenost za promjene* usmjerene su na istraživanje i biranje aktivnosti koje potiču i održavaju stimulaciju i raznolikost (što uključuje i ulaženje u rizične situacije) te traženje autonomije i postizanje osobnog razvoja. Sličnost motivacijskih ciljeva unutar ove dimenzije je u skladu s istraživanjem Rosa i suradnika (1999) koje govori da su intrinzične vrijednosti pozitivno povezane sa Otvorenošću za promjene. Također, ovi nalazi su u skladu s radom Consiglia i suradnika (2016) prema kojemu ljudi nastoje kroz rad ispuniti motivacijske ciljeve općih vrijednosti, što govori u prilog da su radne vrijednosti zapravo opće vrijednosti u radnom okruženju. Dimenziju *Zadržavanje tradicionalnih odnosa* čine opće vrijednosti konformizam i sigurnost čiji su ciljevi suzdržavanje od ponašanja koje bi mogle biti na štetu drugih kako bismo se prilagodili društvu i održali socijalne interakcije, te na održavanje sigurnosti i stabilnosti koje dobivamo od društva. Radna vrijednost ekonomska sigurnost ima za cilj postići zadovoljavajuće ekonomske uvjete kako bi se zadržao osjećaj sigurnosti, a vrijednosti kulturalni identitet i radni uvjeti su usmjerene na ostvarivanje ugodnog poslovnog okruženja kako bi se dobio osjećaj sigurnosti. Vidimo da navedene vrijednosti imaju slične motivacijske ciljeve, što potvrđuje našu pretpostavku da su radne vrijednosti zapravo opće vrijednosti u poslovnom kontekstu. Ovi rezultati su i u skladu s istraživanjem Consiglia i suradnika (2016) o primjenjivosti Schwartzove teorije na područje rada. Dobivena faktorska struktura u velikoj mjeri potvrđuje Schwartzovu teoriju univerzalnih sadržaja i strukture vrijednosti (1992,1994).

Gledajući Sliku 1. možemo bolje razumjeti odnos općih i radnih vrijednosti s obzirom na Schwartzove bipolarne dimenzije. Vidimo da se većina vrijednosti iz našeg istraživanja rasporedila na četiri vrijednosti višeg reda koje su u dvodimenzionalnom prostoru grupirane jedna pored druge ili jedna nasuprot druge ovisno o sličnosti ili suprotnosti motivacijskih ciljeva. Nasuprot *Vlastitog probitka* se nalazi *Vlastito odricanje*, a nasuprot *Otvorenosti za promjene* je *Zadržavanje tradicionalnih odnosa*. Možemo zaključiti da su vizualnim prikazom potvrđeni naši rezultati o latentnoj strukturi općih i radnih vrijednosti koja se sastoji od

dimenzije *Vlastito odricanje nasuprot Vlastitom probitku* i dimenzije *Otvorenost za promjene nasuprot Zadržavanju tradicionalnih odnosa*.

Naposlijetku, važno je uočiti da postoje radne vrijednosti koje nisu ušle niti u jednu od latentnih bipolarnih dimenzija i koje nisu adekvatno opisane Schwartzovom teorijom. Radi se o vrijednostima fizička aktivnost, esteticizam, životni stil, sudjelovanje u odlučivanju, korištenje sposobnosti, razvitak ličnosti, postignuće, napredovanje i prestiž koje dominantno ulaze u *samoaktualizirajuću* i *utilitarnu* vrijednosnu orijentaciju i koje je lakše ostvariti u radnom okruženju, nego i u drugim životnim kontekstima. Ta nam je spoznaja važna jer upućuje na zaključak da je širina Schwartzovog modela općih vrijednosti odlična za opisivanje općeg vrijednosnog sustava pojedinca, no ne i za utvrđivanje specifičnih radnih vrijednosti. Prema tome, ukoliko se istraživači i praktičari žele fokusirati upravo na radne vrijednosti, preporučljivo je koristiti inventare koji omogućavaju detaljnu spoznaju vrijednosti i motivacijskih ciljeva vezanih za radno okruženje i radni kontekst. Profesionalno ponašanje važan je aspekt ponašanja pojedinca, no nosi svoje specifičnosti i zato ga treba na taj način i izučavati.

#### 5.4. Metodološki nedostaci, prijedlozi za buduća istraživanja i praktična primjena

Budući da je naše istraživanje provedeno na prigodnom uzorku hrvatskih studenata koji su u najvećoj mjeri s društvenih i humanističkih fakulteta, postoji mogućnost za određena odstupanja u rezultatima. Pa smo tako u istraživanju dobili da je vrijednost tradicija ušla u dimenziju *Vlastito odricanje*, što nije u skladu sa Schwartzovom teorijom prema kojoj je tradicija dio *Zadržavanja tradicionalnih odnosa* (1992, 1994). Također, vrijednost hedonizam je ušla u dimenziju *Vlastiti probitak*, što je u skladu sa Schwartzovom teorijom, no postoji mogućnost da bi u heterogenijem i reprezentativnijem uzorku hedonizam možda ipak ušao u dimenziju *Otvorenost za promjene*. Osim toga, neke radne vrijednosti nismo uspjeli opisati Schwartzovim bipolarnim dimenzijama što može biti i dijelom zbog nejednakih uzoraka studenata s različitih fakultetskih usmjerenja. Iz toga razloga potrebno je u budućim istraživanjima koristiti reprezentativniji uzorak studenata s različitih fakultetskih smjerova koji odgovara ovoj populaciji. Osim toga, pošto neke radne vrijednosti nismo uspjeli zahvatiti Schwartzovim modelom buduća istraživanja na studentima bi mogla ispitati druge modele, poput Wval upitnika radnih vrijednosti (Consiglio i sur, 2016) koji se bazira na primjeni Schwartzove teorije na područje rada i pokazuje visoku pouzdanost. Navedenim upitnikom bi

se potencijalno mogle adekvatno opisati sve vrijednosti, opće i radne zajedno. Smatramo i da je potrebno uključiti mlade osobe koje imaju nekoliko godina radnog iskustva i odrasle osobe s većim radnim stažem kako bi se mogle preciznije provjeriti interkorelacije skala PVQ-upitnika i V-upitnika te njihov međusobni odnos. Također, postoje razlike u pristupu sudionika pojedinim česticama na način da u V-upitniku sudionici procjenjuju važnost motivacijskih ciljeva određenih radnih vrijednosti, dok se u PVQ-upitniku sudionik uspoređuje s osobom koja opisuje jednu od općih vrijednosti. Ovakve razlike mogu utjecati na rezultate i njihovo tumačenje jer sudionici na različit način procjenjuju vrijednosti sličnog sadržaja. Stoga je potrebno dalje ispitivati odnos općih i radnih vrijednosti pomoću drugih mjernih instrumenata kako bismo vidjeli koliko se motivacijski ciljevi ovih vrijednosti zapravo slažu. Iako smo uspjeli opisati određeni broj radnih vrijednosti Schwartzovim modelom, specifičnost ostalih vrijednosti upućuje na to da se u praktičnoj primjeni ne možemo samo oslanjati na PVQ upitnik za ispitivanje svih vrijednosti, općih i radnih zajedno. Potrebna nam je kombinacija više upitnika kako bi dobili što preciznije rezultate. Dobiveni nalazi o sličnosti općih i radnih vrijednosti nam upućuju da bismo u praktičnoj primjeni mogli samo uspoređivati rezultate sličnih vrijednosti kako bismo vidjeli jesu li nam rezultati ispravni.

## Zaključak

Glavni cilj istraživanja je bio ispitati odnos između općih vrijednosti unutar Schwartzove teorije i radnih vrijednosti proizašlih iz WIS istraživanja na prigodnom studentskom uzorku. Dobiveni rezultati ukazuju na zadovoljavajuću pouzdanost skala općih vrijednosti te na njihove očekivane međuodnose. Također, i unutar modela radnih vrijednosti potvrđena su očekivanja o dobrim pouzdanostima te interkorelacijama skala radnih vrijednosti. Povezanosti općih i radnih vrijednosti su logične, a kao najistaknutije veze primjećuju se pozitivne povezanosti između vrijednosti Vlastitog odricanja i socijalne vrijednosne orijentacije, vrijednosti Vlastitog probitka i utilitarne vrijednosne orijentacije, te vrijednosti Otvorenosti za promjene i individualističke vrijednosne orijentacije. Faktorskom analizom glavnih komponenata dobivena je trofaktorska struktura općih i radnih vrijednosti koja objašnjava 46,39% varijance analiziranih vrijednosti. Osim generalnog faktora, tipičnog za modele vrijednosti, uočeno je postojanje dviju latentnih bipolarnih dimenzija sukladnih sa Schwartzovom modelom općih vrijednosti: *Vlastito odricanje nasuprot Vlastitom probitku* i *Otvorenost za promjene nasuprot Zadržavanju tradicionalnih odnosa*. Ipak, dio radnih vrijednosti nije bilo moguće opisati ekstrahiranim dimenzijama. Radi se prvenstveno o samoaktualizirajućoj i utilitarnoj vrijednosnoj orijentaciji, koje se čvršće vežu uz radni kontekst. Prema tome, iako opće i radne vrijednosti imaju svoje zajedničke karakteristike, radne vrijednosti treba mjeriti fokusirano uzimajući u obzir radno okruženje i profesionalne motivacijske ciljeve.

## Literatura

- Allport, G.W., Vernon, P.E., Lindzey, G. (1970). *The Study of Values*. Chicago: The Riverside Publishing Company.
- Babarović, T., Šverko, I. & Crnko, I. (2017) Work values of Croatian adolescents: Value hierarchy and importance of family background. U: V. Hedrih (Ed.) *Work and Family Relations at the Beginning of the 21st Century - International Thematic Proceedings Book*, 59-72. Faculty of Philosophy, University of Niš, Serbia.
- Brown, D., Crace, R.K (1996). Values in life role choices and outcome: A conceptual model. *Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. *Journal of Counseling and Development*, 80, 48-56. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00165.x>
- Consiglio, C., Cenciotti, R., Borgogni, L., Alessandri, G. i Schwartz, S.H. (2016). The WVal: A New Measure of Work Values. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 1-18. <https://doi.org/10.1177/1069072716639691>
- Elizur, D., & Sagie, A. (1999). Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology*, 48(1), 73-87.
- England, G. W., & Lee, R. (1974). The relationship between managerial values and managerial success in the United States, Japan, India, and Australia. *Journal of Applied Psychology*, 59(4), 411-419.
- Ferić, I. (2007). Univerzalnost sadržaja i strukture vrijednosti: podaci iz Hrvatske. *Društvena istraživanja*, 16, 3-26. <https://hrcak.srce.hr/18918>
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action*, 388-433. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.



- Lofquist, J.H., Dawis, R.V. (1978). Values as second-order needs in the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 12, 12-19.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees. *Public Administration Review*, 66(4), 605-618. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00620.x>
- Raboteg-Šarić, Z., Šarić, J., Zajc, M. (1997) A study of values among adolescents: assessing terminal and instrumental value systems and orientations. *Društvena istraživanja*, 6(32); 775-785.
- Roe, R.A., Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Ros, M., Schwartz, S.H., Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 49-72.
- Rounds, J. B. (1990). The comparative and combined utility of work value and interest data in career counseling with adults. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 32-45.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65. New York: Academic Press.
- Schwartz, S.H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-49.

- Schwartz, S.H. i Boehnke K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 230-255. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00069-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00069-2)
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-20. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Smith, M. B. (1969). *Social psychology and human values*. Chicago: Aldine.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory manual*. Boston: Houghton Mifflin.
- Super, D.E., Šverko, B. (Eds.) (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Šverko, B., Vizek-Vidović, V. (1995). *Studies of the meaning of work: Approaches, models, and some of the findings*. In: D.E. Super, B. Šverko (Eds.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*, 3-21. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Šverko, B. & Vrančić, I. (1998). Predictive validity of value assessment in organizational settings. *Review of Psychology*, 5(1–2), 27-33.
- Šverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent changes of values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 89-102.
- Šverko, B. (2001). Life Roles and Values in International Perspective: Super's Contribution through the Work Importance Study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1(1/2), 121-130. <https://doi.org/10.1023/A:1016929016249>
- Šverko, B., Babarović, T. i Šverko, I. (2007). Values and life roles in the context of career choice and career development. *Suvremena Psihologija*, 10(2), 295-320. <https://hrcak.srce.hr/81394>
- Williams, R. M., Jr. (1968). Values. In E. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences*. New York: Macmillan.

## Prilog 1. Distribucija uzorka studenata po sveučilištima i veleučilištima u Republici Hrvatskoj

Naziv fakulteta	N
Agronomski fakultet Zagreb	18
Akademija likovnih umjetnosti Zagreb	3
Arhitektonski fakultet Zagreb	9
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Zagreb	3
Ekonomski fakultet Osijek	2
Ekonomski fakultet Zagreb	22
Fakultet agrobiotehničkih znanosti Osijek	1
Fakultet elektrotehnike i računarstva Zagreb	6
Fakultet elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija Osijek	1
Fakultet elektrotehnike, strojarstva i brodogradnje Split	1
Fakultet građevinarstva, arhitekture i geodezije Split	1
Fakultet hrvatskih studija	15
Fakultet kemijskog inženjerstva i tehnologije Zagreb	1
Fakultet političkih znanosti Zagreb	17
Fakultet političkih znanosti Zagreb i Ekonomski fakultet Zagreb	1
Fakultet prometnih znanosti Zagreb	10
Fakultet strojarstva i brodogradnje Zagreb	10
Fakultet za odgojne i obrazovne znanosti Osijek	1
Farmaceutsko-biokemijski fakultet Zagreb	2
Filozofski fakultet Osijek	2
Filozofski fakultet Rijeka	2
Filozofski fakultet Zagreb	24
Građevinski fakultet Zagreb	11
Hrvatsko katoličko sveučilište	4
Hrvatsko vojno učilište	1
Kineziološki fakultet Zagreb	2
Libertas	2
Medicinski fakultet Split	1
Medicinski fakultet Zagreb	55
Pravni fakultet Osijek	2
Pravni fakultet Zagreb	25
Pravni fakultet Zagreb, Studijski centar socijalnog rada	1
Prehrambeno-biotehnoški fakultet Zagreb	2
Prirodoslovno-matematički fakultet Split	1
Prirodoslovno-matematički fakultet Zagreb	20
RIT Croatia	1
Rudarsko-geološko-naftni fakultet Zagreb	1
Sveučilište Sjever	1
Sveučilište u Dubrovniku	1
Sveučilište u Rijeci	3
Sveučilište u Zadru	2
Šumarski fakultet Zagreb	2
Tehničko veleučilište Zagreb	5
Tekstilno tehnološki fakultet Zagreb	5
Učiteljski fakultet Rijeka	1
Učiteljski fakultet Zagreb	13
Visoka škola za informacijske tehnologije	1
Zdravstveno veleučilište Zagreb	1